Supplemento ordinario alla “Gazzetta Ufficiale” n. 171 del 25 luglio 2001 - Serie generale

Spediz. abb. post. 45% - art. 2, comma 20/b
Legge 23-12-1996, n. 662 - Filiale di Roma

DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA **Roma - Mercoledì, 25 luglio 2001** SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI NON FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE LEGGI E DECRETI - VIA ARENULA 70 - 00100 ROMA
AMMINISTRAZIONE PRESSO L’ISTITUTO POLIGRAFICO E ZECCA DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA G. VERDI 10 - 00100 ROMA - CENTRALINO 06 85081

N. 202

AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al quadriennio normativo 1998-2001 e al biennio economico 1998-1999 del personale del CONI.

SOMMARIO

AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

ESTRATTI, SUNTI E COMUNICATI

AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al quadriennio normativo 1998-2001 e al biennio economico 1998-1999 del personale del CONI.

A seguito del parere favorevole espresso in data 11 aprile 2001 dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, sulla base della intesa intercorsa con il CONI, sul testo dell'accordo relativo al CCNL del personale non dirigente dello stesso CONI per il quadriennio normativo 1998-2001 e biennio economico 1998-1999, nonché della certificazione della Corte dei Conti, in data 24 aprile 2001, sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo accordo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, **il giorno 15 maggio 2001** ha avuto luogo l'incontro tra:

L'ARAN:
nella persona del Presidente, Avv. Guido Fantoni

e le

ORGANIZZAZIONI SINDACALI		CONFEDERAZIONI SINDACALI	
CGIL/FP	firmato	CGIL	firmato
CISL/FPS	firmato	CISL	firmato
UIL/PA	firmato	UIL	firmato
CISAL/SNALCO	firmato	CISAL	firmato
RDB/ANDICO	firmato	RDB	firmato
CONFSAL/FNP	firmato	CONFSAL	firmato
UGL	firmato	UGL	firmato
CIDA/ASDICO	firmato	CIDA	firmato

Al termine della riunione, le parti, hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale non dirigente del CONI per il quadriennio normativo 1998-2001 e per il biennio economico 1998-1999, nel testo allegato.

PARTE PRIMA

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Obiettivo e campo di applicazione

1. Il presente CCNL intende porsi in linea di coerenza e di sostegno rispetto ai processi di innovazione, riforma e valorizzazione delle risorse umane e delle professionalità, in corso nel CONI, ed è stipulato ai sensi dell'art. 73 del D.Lgs. 29/1993 nonché in attuazione del D. Lgs. 23 luglio 1999, n. 242 e della legge 31 gennaio 1992, n. 138.

2. Il presente CCNL si applica a tutto il personale dipendente dal CONI con rapporto di lavoro a tempo sia indeterminato che determinato, esclusi i dirigenti e i dirigenti sanitari, ivi compreso il personale utilizzato presso le federazioni sportive nazionali ai sensi dell'art. 16 del D.Lgs. 23 luglio 1999, n. 242, nonché al personale di cui all'art. 15, comma 1, della legge 9 marzo 1989, n. 88.

3. Il riferimento al decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato nel testo del presente contratto come D.Lgs. n. 29/1993.

4. Al personale dell'Ente soggetto a processi di mobilità in conseguenza di provvedimenti di fusione, soppressione, trasformazione, riordino o privatizzazione, si applica il presente contratto sino alla data di decorrenza dell'inquadramento definitivo nella nuova amministrazione o ente pubblico o privato, data dalla quale decorre il contratto collettivo vigente nel comparto o ente di destinazione.

5. Le clausole del presente contratto non si applicano ai giornalisti ed ai pubblicisti con rapporto di lavoro disciplinato dal contratto nazionale di lavoro giornalistico.

Art. 2 – Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto decorre dal 1 gennaio 1998 ed ha scadenza il 31 dicembre 2001 per la parte normativa ed il 31 dicembre 1999 per la parte economica. In caso di mancata disdetta, da comunicarsi con lettera raccomandata almeno tre mesi prima di ciascuna scadenza, si intende tacitamente rinnovato di anno in anno. In caso di disdetta le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

2. Gli effetti giuridici decorrono, salvo diversa prescrizione, dalla data di stipulazione del presente contratto. La stipula si intende avvenuta al momento della sottoscrizione del contratto da parte dei soggetti negoziali, a seguito del perfezionamento delle procedure di cui agli articoli 51 e 52 del D.Lgs. n. 29 del 1993.

3. Il CONI è tenuto ad attuare gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico, entro 30 giorni dalla data della stipulazione ai sensi del comma 2.

4. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme per il rinnovo del contratto nazionale sono presentate almeno tre mesi prima delle scadenze previste. Durante tale periodo e per il mese successivo alle scadenze, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali, né procedono ad azioni conflittuali.

5. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza della parte economica del presente contratto, ai dipendenti dell'Ente è corrisposta la relativa indennità nella misura e secondo le scadenze previste dall'accordo sulla politica dei redditi del 23 luglio 1993. Per l'erogazione di detta indennità l'ARAN stipula apposito accordo ai sensi dell'art. 52 del D.Lgs. n. 29/1993.

6. In sede di rinnovo biennale per la parte economica ulteriore punto di riferimento del negoziato è costituito dalla comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettiva intervenuta nel precedente biennio, secondo quanto previsto dal citato accordo del 23 luglio 1993.

TITOLO II
RELAZIONI SINDACALI

Art. 3 - Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto della distinzione dei ruoli e delle responsabilità dell'Ente e dei sindacati, è strutturato in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro e allo sviluppo professionale con l'esigenza di migliorare e mantenere elevate la qualità, l'efficienza e l'efficacia dell'attività e dei servizi istituzionali.

2. La condivisione dell'obiettivo predetto comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, improntato alla correttezza e trasparenza dei comportamenti delle parti, orientato alla prevenzione dei conflitti, in grado di favorire la collaborazione tra le parti, per il perseguimento delle finalità individuate dalle leggi, dai contratti collettivi e dai protocolli tra Governo e parti sociali.

3. In coerenza con i commi 1 e 2, il sistema di relazioni sindacali a livello di ente si articola nei seguenti modelli relazionali:
   a) contrattazione collettiva integrativa, tra i soggetti e sulle materie, i tempi e le modalità indicate dal presente contratto;
   b) informazione;
   c) concertazione;
   d) consultazione;
   e) altre forme di partecipazione previste dal presente CCNL;
   f) interpretazione autentica dei contratti collettivi.

Art. 4 - Contrattazione collettiva integrativa

1. Il CONI attiva, ai sensi dell'articolo 45, comma 4, del decreto legislativo n. 29 del 1993, autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dei vincoli indicati dalla richiamata disposizione legislativa, utilizzando le risorse finanziarie indicate nell'art. 67 nel rispetto della disciplina di cui all'art. 68.

2. La contrattazione collettiva integrativa è strutturata su due livelli: il primo a livello di ente ed il secondo a livello decentrato, coincidente con le aggregazioni delle strutture correlate agli ambiti di elezione delle R.S.U.

3. In sede di contrattazione collettiva integrativa a livello di ente sono regolate le seguenti materie:

   a) i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie indicate nell'articolo 67 per le finalità e secondo la disciplina di cui all'articolo 68;
   b) i criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale ed alle metodologie di valutazione, in relazione ad obiettivi e programmi di innovazione organizzativa, incremento della produttività e miglioramento della qualità del servizio;
   c) i criteri generali per la corresponsione di compensi, con riguardo alle condizioni di lavoro disagiate ovvero comportanti esposizione a rischio, nonché a prestazioni finanziate da apposite disposizioni di legge;
   d) le linee di indirizzo e la programmazione generale per i programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione, riqualificazione e aggiornamento del personale;
   e) le linee di indirizzo e i criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro, secondo quanto previsto dalle disposizioni vigenti;
   f) le implicazioni in ordine alla qualità del lavoro ed alle professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologiche e della domanda di servizi;
   g) le modalità e verifiche per l'attuazione della riduzione dell'orario di lavoro, ad integrazione e nel quadro delle disposizioni contenute nel presente CCNL;
   h) i criteri generali per la elevazione del contingente dei posti a tempo parziale, secondo la disciplina dell'art. 34, comma 10;
   i) le forme di copertura assicurativa del personale e dell'uso delle attrezzature utilizzate nel telelavoro;
   j) le iniziative per l'attuazione delle disposizioni vigenti in materia di pari opportunità, ivi comprese le proposte di azioni positive;
   k) gli accordi di mobilità;
   l) la individuazione di nuovi profili professionali;
   m) i criteri generali per la definizione delle procedure di selezione ai fini delle progressioni economiche all'interno di ciascuna categoria di cui all'articolo 51;
   n) i criteri per la attuazione degli interventi di natura assistenziale anche con riferimento all'assicurazione sanitaria integrativa;
   o) la ponderazione dei criteri per la mobilità degli esuberi di cui all'art. 19, comma 4;
   p) le iniziative formative per la ricollocazione degli esuberi di cui all'art. 19, comma 5;
   q) la determinazione del numero massimo delle ore di straordinario da destinare alla banca delle ore;

r) la disciplina della reperibilità di cui all’art. 44 e la definizione dei relativi compensi compresi tra il minimo ed il massimo ivi stabiliti;
s) i criteri per l’articolazione dell’orario di lavoro e delle sue diverse tipologie di cui all’art. 40;
t) i criteri e le condizioni per la corresponsione dell’indennità di trasferimento di cui all’art. 72, comma 2;
u) criteri per la ripartizione dei permessi per il diritto allo studio di cui all'art. 25, comma 1;
v) disciplina dei compiti per specifiche responsabilità di cui all’art. 68, comma 2, lett. g);
w) le condizioni per la fruizione del buono pasto;
x) gli importi delle indennità per il personale sanitario e tecnico sanitario dell’Istituto di Scienza dello Sport;
y) i criteri generali per la organizzazione dei turni di cui all’art. 42;
z) criteri per la utilizzazione delle risorse di cui all’art. 68, comma 3;
aa) i criteri per la individuazione dei congedi per la formazione di cui all'art. 29.

4. In sede di contrattazione decentrata a livello di aggregazione di strutture sono regolate le seguenti materie e le altre, tra quelle di cui al comma 3, eventualmente demandate in sede di contrattazione integrativa nazionale:

   a) i criteri di applicazione e di gestione in sede locale della disciplina definita ai sensi del comma 3, lettere a), b), c), d), e), f), g), i), j), r), s), y);
   b) i criteri di applicazione, con riferimento ai tempi e alle modalità, delle normative relative all’igiene, all’ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, nonché delle misure necessarie per agevolare il lavoro dei disabili.

5. Fermo restando il principio dell’autonomia negoziale e nel quadro di un sistema di relazioni sindacali improntato ai criteri di comportamento richiamati nel precedente articolo 3, comma 1, decorsi trenta giorni dall’inizio effettivo delle trattative, eventualmente prorogabili in accordo tra le parti fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, relativamente alle materie non direttamente implicanti l’erogazione di risorse destinate al trattamento economico del personale, nel rispetto, comunque, delle specifiche discipline fissate dal presente CCNL.

6. I contratti collettivi integrativi non possono essere in contrasto con vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali e non possono comportare oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale dell’ente. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

Art. 5 - Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo integrativo

1. I contratti collettivi integrativi hanno durata quadriennale o comunque fino all'entrata in vigore del CCNL quadriennale successivo al presente. Essi si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello da trattarsi in un'unica sessione negoziale. Sono fatte salve le materie previste dal presente CCNL che, per la loro natura, richiedano tempi diversi o verifiche periodiche. L'individuazione e l'utilizzo delle risorse sono determinati in sede di contrattazione integrativa con cadenza annuale.

2. Per ciascun livello di contrattazione, il CONI provvede a costituire, entro trenta giorni da quello successivo alla data di stipulazione del presente contratto, la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative di cui al comma 1. Provvede inoltre, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme, a convocare la delegazione sindacale di cui all'art. 10 per l'avvio del negoziato.

3. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio è effettuato dal collegio dei revisori. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata a tale organismo entro 5 giorni, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico - finanziaria. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, la Giunta nazionale del CONI autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto. In caso di rilievi la trattativa deve essere ripresa entro 15 giorni.

4. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.

5. Il CONI è tenuto a trasmettere all'A.RA.N., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, il testo contrattuale con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

6. Le clausole dei contratti integrativi stipulati ai sensi del CCNL 19.11.1996 e del CCNL 22.05.1997 (quest'ultimo limitatamente ai professionisti dipendenti), salvo disdetta nei casi e con le modalità consentite dalla normativa vigente, conservano la loro efficacia sino a che il nuovo contratto collettivo integrativo di cui al presente articolo non regoli diversamente la materia, fatta salva la diversa quantificazione delle risorse prevista dal presente CCNL.

Art. 6 - Informazione

1. Il CONI fornisce informazioni puntuali ai soggetti sindacali di cui all'art. 10, anche su loro richiesta, sulle misure in materia di ambiente di lavoro e sulle misure generali inerenti la gestione del rapporto di lavoro.

2. Il CONI è tenuto a fornire un'informazione preventiva, facendo pervenire anticipatamente e tempestivamente la documentazione necessaria su tutte le materie oggetto di contrattazione integrativa, concertazione e consultazione nonché sulle seguenti:

   A) ai soggetti sindacali di cui all'art. 10, comma 1:
      introduzione di nuove tecnologie e processi di riorganizzazione aventi effetti generali sull'organizzazione del lavoro;
      interventi per la sicurezza nei luoghi di lavoro;
      criteri generali riguardanti l'organizzazione del lavoro e le sue modifiche;
      andamento dell'occupazione e politiche occupazionali;
      criteri generali di riorganizzazione degli uffici, di innovazione e di sperimentazione gestionale;
      modalità di realizzazione dei progetti di telelavoro e ambito delle professionalità da impiegare negli stessi progetti;
      percentuale di posti da destinare ai rapporti di lavoro a tempo parziale;
      programmi di formazione del personale;
      politiche di miglioramento dei servizi sociali;
      numero contenuti motivi e durata dei contratti di lavoro temporaneo e sui relativi costi;
      criteri per il conferimento delle mansioni superiori;
      disciplina delle trasferte di cui al comma 11 dell'art. 71;
      individuazione delle sedi di servizio disagiate ai sensi dell'art. 72 comma 4;
      politiche di outsourcing e di esternalizzazione dei servizi.

   B) ai soggetti sindacali di cui all'art. 10 comma 2, per gli aspetti pertinenti agli interessi delle strutture aggregate:
      verifica periodica della produttività delle strutture;
      stato dell'occupazione e politiche degli organici aventi riflessi sulle sedi aggregate;
      criteri generali per la riorganizzazione degli uffici in sede aggregata;
      criteri generali sull'organizzazione del lavoro nelle sedi aggregate;
      iniziative rivolte al miglioramento dei servizi sociali in favore del personale;

programmi di formazione del personale nelle sedi aggregate;
misure programmate in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro.

3. Nelle seguenti materie l'informazione è successiva, con frequenza almeno annuale, ed ha per oggetto i criteri e le linee generali circa gli atti di gestione adottati e i relativi risultati:

A) ai soggetti sindacali di cui all'art. 10, comma 1:
andamento generale e risultati applicativi della mobilità del personale;
distribuzione delle ore di lavoro straordinario e relative prestazioni;
distribuzione complessiva delle risorse per la produttività individuale e collettiva e il miglioramento dei servizi, ai sensi dell'art. 68;
funzionamento dei servizi sociali;
attuazione dei programmi di formazione del personale;
applicazione parametri di misurazione di produttività e rilevazione della qualità dei servizi;
applicazione criteri e graduatoria per la fruizione dei permessi per diritto allo studio di cui all'art. 25, comma 7;
distribuzione complessiva delle ore di lavoro straordinario e utilizzo delle relative prestazioni.

B) ai soggetti sindacali di cui all'art. 10, comma 2 per gli aspetti pertinenti agli interessi delle strutture aggregate:
applicazione di parametri di misurazione della qualità dei servizi e dei risultati nelle sedi aggregate, con particolare riferimento alla soddisfazione dell'utenza;
attuazione dei programmi di formazione del personale, nelle sedi aggregate;
misure adottate in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro, in relazione a quanto previsto dalla normativa vigente in materia;
distribuzione complessiva delle ore di lavoro straordinario e utilizzo delle relative prestazioni, in sede aggregata.

4. Ai fini di una più compiuta informazione le parti, su richiesta di ciascuna di esse, si incontrano con cadenza almeno annuale ed in caso di presenza di iniziative concernenti le linee di organizzazione degli uffici e dei servizi e per l'innovazione tecnologica degli stessi. La documentazione è fornita ai soggetti sindacali di cui all'art. 10, comma 2 con un congruo anticipo, salvo i casi di urgenza.

Art. 7 - Concertazione

1. Ciascuno dei soggetti sindacali di cui all’art. 10, ricevuta l’informazione, può attivare, entro i successivi cinque giorni, mediante richiesta scritta, la concertazione.

2. La richiesta di concertazione è effettuata dai soggetti di cui all'art. 10, comma 1, sui criteri generali per la disciplina delle seguenti materie:
   a) trasformazione a tempo indeterminato dei contratti di formazione e lavoro;
   b) articolazione dell’orario di servizio;
   c) conferimento e revoca degli incarichi di cui all’art. 55, e loro valutazione periodica;
   d) graduazione delle posizioni di cui all'art. 54, ai fini dell’attribuzione della relativa indennità;
   e) modalità di realizzazione dei progetti di telelavoro e ambito delle professionalità da impiegare negli stessi progetti;
   f) definizione delle procedure selettive ai fini dello sviluppo professionale di cui all’art. 52;
   g) modalità di attuazione delle misure di cui all’art. 14, comma 5, in materia di pari opportunità;
   h) politiche degli organici.

3. La richiesta di concertazione è effettuata dai soggetti di cui all'art. 10, comma 2, sui criteri generali per la disciplina delle seguenti materie:
   a) modalità di attuazione delle misure di cui all'art. 14, comma 5, in materia di pari opportunità, nelle sedi aggregate;
   b) verifica periodica della produttività, nelle sedi aggregate.

4. La concertazione si svolge in appositi incontri, che iniziano entro il quarto giorno dalla data di ricezione della richiesta; durante la concertazione le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.

5. Nella concertazione le parti verificano la possibilità di pervenire ad un accordo. Il confronto deve, comunque, concludersi nel termine massimo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta. Dell’esito dello stesso è redatto specifico verbale dal quale risultino le posizioni delle parti.

Art. 8 – Consultazione

1. La consultazione è attivata prima dell'adozione, da parte dell'ente, degli atti interni di organizzazione aventi riflesso sul rapporto di lavoro ed è facoltativa, salvo che per i casi previsti al comma 2.

2. La consultazione è obbligatoria per le materie di seguito indicate:

A) nei confronti dei soggetti sindacali di cui all'art. 10, comma 1:
a. organizzazione e disciplina degli uffici;
b. numero, contenuti anche economici, durata prevista dei contratti di lavoro temporaneo e relativi costi;
c. criteri generali sui motivi di ricorso ai contratti di fornitura di lavoro temporaneo;
d. criteri generali per il conferimento di mansioni superiori di cui all’art. 56 fatta salva la disciplina di prima applicazione di cui al comma 6 dello stesso art. 56.

B) nei confronti dei soggetti sindacali di cui all'art. 10, comma 2:
a. organizzazione e disciplina degli uffici.

3. Resta ferma la consultazione del rappresentante per la sicurezza nei casi di cui all'art. 19 del D. Lgs. 19 settembre 1994, n. 626.

Art. 9 – Forme di partecipazione

1. Per l'approfondimento di specifiche problematiche, in particolare concernenti l'organizzazione del lavoro, l'ambiente, l'igiene e sicurezza del lavoro, i servizi sociali, la formazione del personale, possono essere costituite, a richiesta, e senza oneri aggiuntivi per l'Ente, Commissioni bilaterali ovvero Osservatori con il compito di raccogliere dati relativi alle predette materie - che l’Ente è tenuto a fornire - e di formulare proposte in ordine ai medesimi temi.

2. E’ istituita una Conferenza di rappresentanti dell’Ente e delle organizzazioni sindacali abilitate alla contrattazione integrativa. La Conferenza esamina due volte l’anno – una delle quali prima della presentazione del bilancio di previsione agli organi deliberanti – le linee essenziali di indirizzo in materia di organizzazione e gestione dell’Ente, con particolare riguardo ai sistemi di verifica dei risultati in termini di efficienza, di efficacia e di qualità dei servizi istituzionali.

3. La composizione degli organismi di cui al presente articolo, che non hanno funzioni negoziali, è di norma paritetica e deve comprendere una adeguata rappresentanza femminile.

Art. 10 – Soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa

1. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa di ente di cui all'art.4, comma 3 sono le organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL.

2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione decentrata di cui all'art. 4, comma 4 sono :
   - le R.S.U.;
   - le organizzazioni territoriali delle associazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL.

Art. 11 – Titolarità dei permessi e delle prerogative sindacali

1. La titolarità dei permessi sindacali nei luoghi di lavoro, così come previsto dall'art. 10, comma 1 dell'Accordo collettivo quadro sui distacchi, aspettative e permessi e sulle altre prerogative sindacali sottoscritto il 7 agosto 1998, compete con le modalità e nelle quantità previste dall'Accordo stesso ai seguenti soggetti:

a) componenti delle rappresentanze sindacali unitarie (R.S.U.) elette ai sensi dell'Accordo collettivo quadro per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale, stipulato il 7 agosto 1998; e ai sensi del protocollo di intesa sottoscritto dall'ARAN e dalle confederazioni sindacali per l'indizione delle elezioni delle stesse R.S.U. negli enti di cui all'art. 73 del D.Lgs. n. 29/93;

b) dirigenti sindacali:
- dei terminali di tipo associativo delle organizzazioni sindacali rappresentative che dopo l'elezione delle R.S.U. siano rimasti operativi nei luoghi di lavoro;
- - delle organizzazioni sindacali firmatarie aventi titolo a partecipare alla contrattazione collettiva integrativa, ai sensi dell'art. 10, comma 1;
- - componenti degli organismi statutari delle rispettive confederazioni e organizzazioni sindacali di categoria rappresentative non collocati in distacco o aspettativa, qualora non coincidenti con nessuno dei soggetti di cui alla lett. a) ed ai due precedenti alinea.

Art. 11-bis – Composizione delle delegazioni nella contrattazione integrativa

1. Per la parte pubblica, la delegazione è composta come segue:
   a) in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 4, comma 3: dal titolare del potere di rappresentanza o da un suo delegato, dal Segretario generale o suo delegato, da una rappresentanza dei dirigenti espressamente nominata dalla Giunta nazionale;
   b) in sede di contrattazione decentrata di cui all'art. 4, comma 4: da una rappresentanza di dirigenti espressamente nominata con atto della Giunta nazionale del CONI, che individua anche il presidente di delegazione.
2. Per le organizzazioni sindacali, la delegazione è composta come segue:
   a) in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 4, comma 3: dalle organizzazioni sindacali firmatarie di cui all'art. 10, comma 1;
   b) in sede di contrattazione decentrata di cui all'art. 4, comma 4: dalle RSU e dai soggetti sindacali di cui all'art. 10, comma 2.
3. L'Ente può avvalersi, nella contrattazione collettiva integrativa, dell'assistenza dell'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (A.RA.N.).

Art. 12 - Principi e regole di comportamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi della reciproca responsabilità, della correttezza e buona fede, della trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.

2. Nel primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa, ovvero nei primi sessanta giorni nelle ipotesi di cui all'art. 4, comma 3, le parti, qualora non vengano interrotte le trattative, non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette. Durante il periodo in cui si svolge la concertazione le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto della stessa.

Art. 13 - Interpretazione autentica dei contratti

1. Qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sull'interpretazione dei contratti collettivi, nazionali o integrativi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa. L'eventuale accordo, stipulato rispettivamente

con le procedure di cui all'articolo 51 del D.Lgs. n. 29/1993 o con quelle previste dagli articoli 4 e 5 del presente CCNL, sostituisce la clausola in questione sin dall'inizio della vigenza del contratto.

2. La medesima procedura può essere attivata anche a richiesta di una delle parti.

Art. 14 – Comitato per le pari opportunità

1. Il Comitato per le pari opportunità, istituito ai sensi delle disposizioni vigenti, assicura la promozione di una reale parità tra donne e uomini.

2. Il Comitato, presieduto da un rappresentante dell'Ente, è costituito da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL e da un pari numero di rappresentanti dell'Ente; per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente.

3. Il comitato per le pari opportunità ha il compito di:
   a) svolgere attività di studio, ricerca e promozione sui principi di parità di cui alla legge n. 903/1977 e alla legge n. 125/1991, anche alla luce della evoluzione della legislazione italiana ed estera in materia e con riferimento ai programmi di azione dell'Unione Europea;
   b) individuare i fattori che ostacolano l'effettiva parità di opportunità tra donne e uomini nel lavoro proponendo iniziative dirette al loro superamento, anche al fine del perseguimento di un effettivo equilibrio di posizioni funzionali a parità di requisiti professionali di cui si deve tenere conto anche nell'attribuzioni di incarichi o funzioni qualificate, nell'ambito delle misure rivolte a superare, per la generalità dei dipendenti, l'assegnazione in via permanente di mansioni estremamente parcellizzate e prive di ogni possibilità di evoluzione professionale;
   c) promuovere interventi idonei a facilitare il reinserimento delle donne lavoratrici dopo l'assenza per maternità e a salvaguardarne la professionalità;
   d) proporre iniziative dirette a prevenire forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro, anche attraverso ricerche sulla diffusione e sulle caratteristiche del fenomeno;
   e) formulare proposte per favorire l'accesso ai corsi di formazione professionale e sulle modalità di svolgimento degli stessi, sulla flessibilità degli orari di lavoro in rapporto agli orari dei servizi sociali, sui processi di mobilità;
   f) raccogliere i dati relativi alle materie di competenza, che l'Ente è tenuto a fornire, e formulare proposte per la contrattazione integrativa.

4. In sede di contrattazione integrativa, tenendo conto delle proposte formulate dal Comitato per le pari opportunità, sono concordate le misure volte a favorire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, considerando anche la posizione delle donne in seno alla famiglia. Il CONI fornisce un'adeguata informazione al Comitato per le pari opportunità sull'andamento e gli esiti della contrattazione in relazione alle predette misure.

5. Le modalità di attuazione delle misure di cui ai commi precedenti sono oggetto di informazione preventiva e, a richiesta, di concertazione con i soggetti sindacali di cui all’art. 10, comma 1 e, limitatamente alle modalità di attuazione nelle sedi aggregate, con i soggetti di cui all'art. 10, comma 2.

6. Il CONI favorisce la operatività del Comitato e garantisce gli strumenti idonei al suo funzionamento, mettendo, tra l’altro, immediatamente a disposizione adeguati locali per la sua attività; in particolare valorizza e pubblicizza, negli ambienti di lavoro, le iniziative e i risultati del lavoro svolto.

7. Il Comitato per le pari opportunità rimane in carica per la durata di un quadriennio e, comunque, fino alla costituzione del nuovo. I componenti del Comitato possono essere rinnovati nell’incarico per un solo mandato.

TITOLO III
IL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 15 - Il contratto individuale di lavoro

1. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, a tempo pieno o a tempo parziale, è costituito e regolato da contratti individuali e dal presente contratto collettivo nel rispetto delle disposizioni di legge e della normativa comunitaria.

2. Nel contratto di lavoro individuale, per il quale è richiesta la forma scritta, sono comunque indicati:
   a) tipologia del rapporto di lavoro;
   b) data di inizio del rapporto di lavoro;
   c) posizione di inquadramento professionale e livello retributivo iniziale;
   d) mansioni corrispondenti al profilo assegnato;
   e) durata del periodo di prova;
   f) sede di lavoro;
   g) termine finale in caso di rapporto a tempo determinato.

3. Il contratto individuale specifica che il rapporto di lavoro è regolato dalla disciplina del contratto collettivo vigente anche per le cause che costituiscono le condizioni risolutive del contratto di lavoro. E', in ogni modo, condizione risolutiva del contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto.

4. L'assunzione può avvenire con rapporto di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale. In quest'ultimo caso, il contratto individuale di cui al comma 2 indica anche l'articolazione dell'orario di lavoro assegnata, nell'ambito delle tipologie di cui all'art. 35.

5. Prima di procedere alla stipulazione del contratto di lavoro individuale, il CONI invita l'interessato a presentare la documentazione prescritta dalle disposizioni regolanti l'accesso al rapporto di lavoro, indicata nel bando di concorso, assegnandogli un termine non inferiore a trenta giorni, termine che può essere prorogato fino a 90 giorni in casi particolari. Nello stesso termine il destinatario, sotto la sua responsabilità, deve dichiarare di non avere un altro rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato con altro datore di lavoro pubblico o privato e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità richiamate dall'art. 58 del D.Lgs. n. 29/1993. In caso

contrario, unitamente ai documenti, deve essere espressamente presentata la dichiarazione di opzione per il nuovo rapporto.

6. Scaduto inutilmente il termine di cui al comma 5, il CONI comunica di non dar luogo alla stipulazione del contratto.

Art. 16 - Periodo di prova

1. Il dipendente assunto in servizio a tempo indeterminato è soggetto ad un periodo di prova la cui durata è stabilita come segue:
   a) 2 mesi per il personale della categoria A;
   b) 4 mesi per il personale delle categorie B e C.
   Sono esonerati dal periodo di prova i dipendenti del CONI che siano stati riclassificati a seguito di processi di selezione interna di cui all'art. 52.
2. Ai fini del compimento del periodo di prova si tiene conto del servizio effettivamente prestato.

3. Il periodo di prova è sospeso nei casi di assenza per malattia, di astensione obbligatoria e negli altri casi espressamente previsti dalla legge. In caso di malattia durante il periodo di prova il dipendente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di sei mesi, decorso il quale il rapporto può essere risolto. Nell'ipotesi di infortunio sul lavoro o malattia derivante da causa di servizio trova applicazione l'art. 34 del CCNL 19/11/1996.

4. Le assenze riconosciute come causa di sospensione ai sensi del comma 3 sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per i dipendenti non in prova.

5. Decorsa la metà del periodo di prova, ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso nè di corresponsione dell'indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione di cui al comma 3. Il recesso del CONI deve essere motivato.

6. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto sia stato risolto, il dipendente si intende confermato in servizio con il riconoscimento dell'anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.

7. In caso di recesso, la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio compresi i ratei della tredicesima mensilità maturati. Spetta altresì al dipendente la retribuzione corrispondente alle giornate di ferie maturate e non godute.

8. Il periodo di prova non può essere rinnovato o prorogato alla scadenza.

9. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che sia vincitore di concorso pubblico presso il CONI o altra amministrazione o ente, ha diritto, durante il periodo di prova, alla conservazione del posto senza retribuzione, e, in caso di mancato superamento della prova, o per recesso dello stesso dipendente, rientra, a domanda, nel profilo di provenienza.

Art. 17 - Lavoratori disabili

1. Al fine di valorizzare pienamente la capacità e le potenzialità dei lavoratori disabili, il CONI, nell'ambito delle forme di partecipazione di cui all'art. 9 individua e realizza le iniziative per una corretta attuazione della disciplina della legge n.68/2000 anche con riferimento a quanto previsto dall'art. 24 della legge 104/1992 per l'abbattimento delle barriere architettoniche.

2. Nei confronti dei dipendenti che si trovino nelle condizioni descritte nella legge 5 febbraio 1992, n. 104, trovano applicazione le agevolazioni di cui agli artt. 21 e 33 della legge medesima e successive modificazioni, secondo gli accertamenti previsti dalla stessa.

Art. 18 - Mutamento di mansioni per inidoneità psico-fisica

1. Nei confronti del dipendente riconosciuto non idoneo in via permanente allo svolgimento dei compiti del proprio profilo professionale, il CONI non può procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica o psichica prima di aver esperito ogni utile tentativo per recuperare lo stesso dipendente al servizio impiegandolo in altro profilo riferito alla stessa categoria di inquadramento assicurando un adeguato percorso di riqualificazione.

2. In caso di mancanza di posti, previo consenso dell'interessato, il dipendente può essere impiegato in un profilo di categoria immediatamente inferiore.

3. I posti che si rendono vacanti successivamente alla eventuale applicazione della disciplina del comma 2, sono prioritariamente destinati alla ricollocazione dei dipendenti che hanno fruito della medesima disciplina.

4. Nel caso di destinazione ad un profilo appartenente a categoria inferiore, il dipendente ha diritto al mantenimento del trattamento retributivo, non riassorbibile, della posizione economica di provenienza, ove questa sia più favorevole.

5. Nel caso in cui detto personale non possa essere ricollocato nell'ambito del CONI con le modalità previste dai commi precedenti, si applica, in quanto compatibile, la disciplina di cui all'art. 19.

Art. 19 - Passaggio diretto ad altre amministrazioni del personale in eccedenza

1. In relazione a quanto previsto dall'art. 35, comma 6, del D.Lgs. n. 29/1993, conclusa la procedura di cui ai commi 3, 4 e 5 dello stesso articolo, allo scopo di facilitare il passaggio diretto del personale dichiarato in eccedenza ad altri enti e di evitare il collocamento in disponibilità del personale che non sia possibile impiegare diversamente nell'ambito del CONI, quest'ultimo comunica a tutti gli enti o amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2 del D.Lgs. 29/1993 presenti a livello provinciale, regionale e nazionale, l'elenco del personale in eccedenza distinto per categoria e profilo professionale richiedendo la loro disponibilità al passaggio diretto, in tutto o in parte, di tale personale.

2. Gli enti destinatari della richiesta di cui al comma 1, qualora interessati, comunicano, entro il termine di 30 giorni, l'entità dei posti, per categoria e profilo, vacanti nella rispettiva dotazione organica per i quali, tenuto conto della programmazione dei fabbisogni, sussiste l'assenso al passaggio diretto del personale in eccedenza.

3. I posti disponibili sono comunicati ai lavoratori in eccedenza che possono indicare le relative preferenze e chiederne le conseguenti assegnazioni; con la specificazione di eventuali priorità; il CONI dispone i trasferimenti nei quindici giorni successivi alla richiesta.

4. Qualora si renda necessaria una selezione tra più aspiranti allo stesso posto, il CONI forma una graduatoria sulla base dei seguenti criteri:
   a) dipendenti portatori di handicap;
   b) dipendenti unici titolari di reddito nel nucleo familiare;
   c) situazione di famiglia, privilegiando il maggior numero di familiari a carico;
   d) maggiore anzianità lavorativa presso la pubblica amministrazione;
   e) particolari condizioni di salute del lavoratore, dei familiari e dei conviventi stabili; la stabile convivenza, nel caso qui disciplinato e in tutti gli altri casi richiamati nel presente contratto, è accertata sulla base della certificazione anagrafica presentata dal dipendente;
   f) presenza in famiglia di soggetti portatori di handicap.

   La ponderazione dei criteri viene definita in sede di contrattazione integrativa.

5. La contrattazione integrativa può prevedere specifiche iniziative di formazione e riqualificazione da parte del CONI, al fine di favorire la ricollocazione e l'integrazione in nuovi contesti lavorativi dei lavoratori trasferiti, anche in attuazione dell'art. 35/bis, commi 2 e 6, del ripetuto D.Lgs. 29/1993.

Art. 20 - Ricostituzione del rapporto di lavoro

1. Il dipendente il cui rapporto di lavoro si sia interrotto per effetto di dimissioni o per risoluzione per motivi di salute, può richiedere, entro 5 anni dalla data delle dimissioni o della risoluzione, la ricostituzione del rapporto di lavoro. Il CONI si pronuncia motivatamente, entro 60 giorni dalla richiesta; in caso di accoglimento il dipendente è ricollocato nella posizione economica e nel profilo rivestiti all'atto delle dimissioni o della risoluzione, corrispondenti secondo il sistema di classificazione applicato dal CONI al momento della ricostituzione del rapporto.

2. La stessa facoltà di cui al comma 1 è data al dipendente, senza limiti temporali, nei casi previsti dalle disposizioni di legge relative all'accesso al lavoro presso le pubbliche amministrazioni in correlazione con la perdita o il riacquisto della cittadinanza italiana o di uno dei paesi dell'Unione Europea.

3. Nei casi previsti dai precedenti commi, la ricostituzione del rapporto di lavoro è subordinata alla disponibilità del corrispondente posto nella dotazione organica del CONI ed al permanere del possesso dei requisiti generali per l'assunzione da parte del richiedente nonché del positivo accertamento dell'idoneità fisica, secondo le vigenti disposizioni, qualora la cessazione del rapporto fosse dovuta a motivi di salute.

4. Qualora per effetto delle dimissioni o della risoluzione, il dipendente fruisca di un trattamento pensionistico, si applicano le vigenti disposizioni in materia di cumulo.

TITOLO IV
CAUSE DI SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 21 - Aspettativa per motivi familiari o personali

1. Al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che ne faccia formale e motivata richiesta, possono essere concessi, compatibilmente con le esigenze organizzative o di servizio, periodi di aspettativa per esigenze personali o di famiglia, senza retribuzione e senza decorrenza dell’anzianità, per una durata complessiva di dodici mesi in un triennio.

2. Qualora l’aspettativa per motivi di famiglia venga richiesta per l’educazione e l’assistenza dei figli fino al sesto anno di età, tali periodi pur non essendo utili ai fini della retribuzione e dell’anzianità, sono utili ai fini degli accrediti figurativi per il trattamento pensionistico ai sensi dell’art. 1 comma 40, lettere a) e b) della legge n. 335 del 1995 e successive modificazioni e integrazioni e nei limiti ivi previsti.

3. I periodi di aspettativa di cui al comma 1 non vengono presi in considerazione ai fini della disciplina contrattuale per il calcolo dei periodi di conservazione del posto previsti dagli artt. 33 e 34 del CCNL 19.11.1996.

4. La presente disciplina si aggiunge ai casi espressamente tutelati da specifiche disposizioni di legge o, sulla base di queste, da questo contratto collettivo.

Art. 22 - Servizio militare e servizio sostitutivo civile

1. La chiamata alle armi per adempiere gli obblighi di leva o il richiamo alle armi per qualunque esigenza delle Forze Armate, nonché l'arruolamento volontario allo scopo di anticipare il servizio militare obbligatorio, determinano la sospensione del rapporto di lavoro, anche in periodo di prova, ed il dipendente ha titolo alla conservazione del posto per tutto il periodo del servizio militare di leva, senza diritto alla retribuzione.

2. I dipendenti che prestano il servizio sostitutivo civile hanno diritto, anche in periodo di prova, alla conservazione del posto di lavoro per tutta la durata del servizio, senza retribuzione.

3. Entro trenta giorni dal congedo o dall'invio in licenza illimitata in attesa di congedo, il dipendente deve porsi a disposizione del CONI per riprendere

servizio. Superato tale termine il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità di preavviso nei confronti del dipendente, salvo i casi di comprovato impedimento.

4. Il periodo di servizio militare produce sul rapporto di lavoro tutti gli effetti previsti dalle vigenti disposizioni di legge, regolamentari e contrattuali.

5. I dipendenti richiamati alle armi hanno diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo del richiamo, che viene computato ai fini dell'anzianità di servizio. Al predetto personale, il CONI corrisponde l'eventuale differenza fra il trattamento economico in godimento corrispondente alla nozione di retribuzione di cui all'art. 79, comma 2, lett. b) e quello erogato dall'amministrazione militare.

6. Alla fine del richiamo, il dipendente deve porsi a disposizione del CONI per riprendere la sua occupazione entro il termine di cinque giorni, se il richiamo ha avuto durata non superiore a un mese, di otto giorni se ha avuto durata superiore a un mese ma inferiore a sei mesi, di quindici giorni se ha avuto durata superiore a sei mesi. In tale ipotesi, il periodo tra la fine del richiamo e l'effettiva ripresa del servizio non è retribuito.

Art. 23 - Assenze per malattia

1. L'art. 33 del CCNL del 19.11.1996, è integrato con l'aggiunta dei seguenti commi:

   "8 bis. In caso di patologie gravi che richiedano, terapie salvavita ed altre assimilabili, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento riabilitativo per soggetti affetti da AIDS, ai fini del presente articolo, sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day - hospital ed i giorni di assenza dovuti alle citate terapie, debitamente certificati dalla competente azienda sanitaria locale o struttura convenzionata. In tali giornate il dipendente ha diritto in ogni caso all'intera retribuzione fissa mensile nonché le quote di salario accessorio, anche derivante da disposizioni speciali, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e turnazione.

   "8 ter. La disciplina di cui al comma 8 bis si applica ai mutilati o invalidi di guerra o per servizio, la cui menomazione sia ascrivibile alle categorie dalla prima alla quinta della tabella A, di cui al D.Lgs. n. 834 del 1981, per i giorni di eventuali cure termali, la cui necessità, correlata alla gravità dello stato di invalidità, sia debitamente documentata dal competente servizio della azienda sanitaria locale."

"8.quater. Per agevolare il soddisfacimento di particolari esigenze collegate a terapie o visite specialistiche, il CONI favorisce un'idonea articolazione dell'orario di lavoro nei confronti dei soggetti interessati."

2. Il comma 10 dell'art. 33 del CCNL del 19.11.1996 è integrato come segue:"E' consentito comunque l'invio del certificato medico anche via fax.".

3. Il comma 11, dell'art. 33 del CCNL del 19.11.1996, è sostituito dal seguente:

   "11. L'Amministrazione dispone il controllo della malattia di norma fin dal primo giorno di assenza, attraverso le competenti aziende sanitarie locali."

Art. 24 - Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio

1. All'art. 34 del CCNL del 19.11.996 sono aggiunti i seguenti commi:

   "4. Le assenze di cui al presente articolo non sono cumulabili, ai fini del calcolo del periodo di comporto, con le assenze per malattia di cui all'articolo 33.
   5. Nel caso di lavoratori che, non essendo disabili al momento dell'assunzione, abbiano acquisito per infortunio sul lavoro o malattia collegata a causa di servizio eventuali disabilità trova applicazione l'art. 1, comma 7, della legge n. 68/1999. Nel caso di lavoratori che divengono inabili allo svolgimento delle proprie mansioni in conseguenza di infortunio o malattia, trova applicazione l'art. 4, comma 4 della stessa legge."

Art. 25 - Diritto allo studio

1. Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato sono concessi - anche in aggiunta alle attività formative programmate dal CONI – speciali permessi retribuiti, nella misura massima di 150 ore individuali per ciascun anno e nel limite massimo del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato all'inizio di ogni anno, con arrotondamento all'unità superiore. L'Ente, con atti organizzativi interni, provvede a ripartire tra le varie unità operative territoriali il contingente di personale di cui al presente comma, definendo i relativi criteri e modalità operative in sede di contrattazione integrativa.

2. I permessi di cui al comma 1 sono concessi per la partecipazione a corsi destinati al conseguimento di titoli di studio universitari, post-universitari, di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, parificate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico, per la preparazione e successiva discussione della tesi di laurea

finale al termine degli studi universitari, per la frequenza di corsi organizzati dall'Unione Europea e per sostenere i relativi esami. Gli stessi permessi sono concessi anche per la partecipazione a corsi di formazione in materia di integrazione dei soggetti svantaggiati sul piano lavorativo dal punto di vista sociale o psico-fisico.

3. Il personale interessato ai corsi ha diritto all'assegnazione a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi stessi e la preparazione agli esami e non può essere obbligato a prestazioni di lavoro straordinario né al lavoro nei giorni festivi o di riposo settimanale.

4. Qualora il numero delle richieste superi le disponibilità individuate ai sensi del comma 1, per la concessione dei permessi si rispetta il seguente ordine di priorità:
   a) dipendenti che frequentino corsi di formazione in materia di integrazione di soggetti svantaggiati sul piano lavorativo;
   b) dipendenti che frequentino l'ultimo anno del corso di studi e, se studenti universitari o post-universitari, abbiano superato gli esami previsti dai programmi relativi agli anni precedenti;
   c) dipendenti che frequentino per la prima volta gli anni di corso precedenti l'ultimo e successivamente quelli che, nell'ordine, frequentino, sempre per la prima volta, gli anni ancora precedenti escluso il primo, ferma restando, per gli studenti universitari e post-universitari, la condizione di cui alla lettera b);
   d) dipendenti ammessi a frequentare le attività didattiche, che non si trovino nelle condizioni di cui alle lettere a), b) e c).

5. Nell'ambito di ciascuna delle fattispecie di cui al comma 4, la precedenza è accordata, nell'ordine, ai dipendenti che frequentino corsi di studio della scuola media inferiore, della scuola media superiore, universitari o post-universitari.

6. Qualora a seguito dell'applicazione dei criteri indicati nei commi 4 e 5 sussista ancora parità di condizioni, sono ammessi al beneficio i dipendenti che non abbiano mai usufruito dei permessi relativi al diritto allo studio per lo stesso corso e, in caso di ulteriore parità, secondo l'ordine decrescente di età.

7. L'applicazione dei predetti criteri e la relativa graduatoria formano oggetto di informazione successiva ai soggetti sindacali di cui all'art. 10, comma 1.

8. Per la concessione dei permessi di cui ai commi precedenti i dipendenti interessati debbono presentare, prima dell'inizio dei corsi, il certificato di iscrizione e, al termine degli stessi, l'attestato di partecipazione o, se non previsto, altra idonea documentazione concordata con il CONI e comunque

quello degli esami sostenuti, anche se con esito negativo. In mancanza delle predette certificazioni, i permessi già utilizzati vengono considerati come aspettativa per motivi personali.

9. Per sostenere gli esami relativi ai corsi indicati nel comma 2 il dipendente, in alternativa ai permessi previsti nel presente articolo, può utilizzare, per il solo giorno della prova, anche i permessi per esami previsti dall'art. 31, comma 1, terza alinea del CCNL del 19.11.1996.

Art. 26 - Aspettativa per dottorato di ricerca o borsa di studio

1. I dipendenti con rapporto a tempo indeterminato ammessi ai corsi di dottorato di ricerca, ai sensi della legge 13 agosto 1984, n. 476 oppure che usufruiscano delle borse di studio di cui alla legge 30 novembre 1989, n. 398 sono collocati, a domanda, in aspettativa per motivi di studio senza assegni per tutto il periodo di durata del corso o della borsa.

Art. 27 - Altre aspettative previste da disposizioni di legge

1. Le aspettative per cariche pubbliche elettive e per volontariato restano disciplinate dalle vigenti disposizioni di legge.

Art. 28 - Disposizioni comuni sulle aspettative

1. Il dipendente non può usufruire continuativamente di due periodi di aspettativa, o di congedo non retribuito, anche richiesti per motivi diversi, se tra essi non intercorrano almeno 4 mesi di servizio attivo. La presente disposizione non si applica nei casi di aspettativa per cariche pubbliche elettive e per volontariato, di distacchi sindacali, di assenza o aspettativa ai sensi della legge 1204/1971 e in applicazione di quanto previsto dalla legge n. 53/2000.

2. Il CONI, qualora accerti durante il periodo di aspettativa che sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, invita il dipendente a riprendere servizio nel termine di quindici giorni. Il dipendente, per le stesse motivazioni, può riprendere servizio di propria iniziativa.

3. Il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso, nei confronti del dipendente che, salvo casi di comprovato impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o del termine di cui al comma 2.

Art. 29 - Congedi per la formazione

1. I congedi per la formazione dei dipendenti, disciplinati dall'art.5 della legge n. 53/2000, sono concessi salvo comprovate esigenze di servizio.

2. Ai lavoratori, con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso il CONI, possono essere concessi a richiesta congedi per la formazione nella misura percentuale complessiva del 10% del personale delle diverse categorie in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato; il numero complessivo dei congedi viene verificato annualmente sulla base della consistenza del personale al 31 dicembre di ciascun anno. La contrattazione integrativa definisce i criteri per la relativa utilizzazione.

3. Per la concessione dei congedi di cui al comma 1, i lavoratori interessati ed in possesso della prescritta anzianità, devono presentare al CONI una specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa. Tale domanda deve essere presentata almeno 30 giorni prima dell'inizio delle attività formative.

4. Le domande vengono accolte in ordine progressivo di presentazione, nei limiti di cui al comma 2, e secondo la disciplina dei commi 5 e 6.

5. Al fine di contemperare le esigenze organizzative degli uffici con l'interesse formativo del lavoratore, qualora la concessione del congedo possa determinare un grave pregiudizio alla funzionalità del servizio, il CONI può differire la fruizione del congedo stesso fino ad un massimo di sei mesi. Su richiesta del dipendente tale periodo può essere più ampio per consentire la utile partecipazione al corso.

6. Al lavoratore durante il periodo di congedo si applica l'art. 5, comma 3, della legge n.53/2000. Nel caso di infermità previsto dallo stesso articolo 5, comma 3, relativamente al periodo di comporto, alla determinazione del trattamento economico, alle modalità di comunicazione al CONI ed ai controlli si applicano le disposizioni contenute nell'art. 33 del CCNL 19/11/1996 e, ove si tratti di malattie o infortuni dovuti a causa di servizio, nell'art. 34 dello stesso CCNL.

7. Il lavoratore che abbia dovuto interrompere il congedo formativo ai sensi dei commi 5 e 6 può rinnovare la domanda per un successivo ciclo formativo con diritto di priorità.

Art. 30 - Congedi dei genitori

1. Al personale dipendente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità contenute nella legge n. 1204/1971, come modificata ed integrata dalle leggi n. 903/1977 e n. 53/2000.

2. Nel presente articolo tutti i richiami alle disposizioni della legge n. 1204/1971 e della legge n. 903/1977 si intendono riferiti al testo degli articoli di tali leggi risultante dalle modificazioni, integrazioni e sostituzioni introdotte dalla legge n. 53/2000.

3. Nel periodo di astensione obbligatoria, ai sensi degli articoli 4 e 5 della legge n. 1204/1971, alla lavoratrice o al lavoratore, anche nell'ipotesi di cui all'art. 6 bis della legge n. 903/1977, spetta l'intera retribuzione fissa mensile nonché le quote di salario accessorio, ivi comprese quelle derivanti da disposizioni speciali, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e turnazione.

4. In caso di parto prematuro, alle lavoratrici spettano comunque i mesi di astensione obbligatoria. Qualora il figlio nato prematuro abbia necessità di un periodo di degenza presso una struttura ospedaliera pubblica o privata, la madre ha la facoltà di richiedere che il restante periodo di congedo obbligatorio post-parto ed il restante periodo ante-parto non fruito, possano decorrere in tutto o in parte dalla data di effettivo rientro a casa del figlio; la richiesta viene accolta qualora sia avallata da idonea certificazione medica dalla quale risulti che le condizioni di salute della lavoratrice consentono il rientro al lavoro. Alla lavoratrice rientrata al lavoro spettano in ogni caso i periodi di riposo di cui all'art. 10 della legge n. 1204/1971.

5. Nell'ambito del periodo di astensione dal lavoro previsto dall'art. 7, comma 1, lett. a) della legge n. 1204/1971 e successive modificazioni e integrazioni, per le lavoratrici madri o, in alternativa, per i lavoratori padri, i primi trenta giorni di assenza fruibili anche in modo frazionato, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio e sono retribuiti per intero, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e le indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.

6. Successivamente al periodo di astensione di cui al comma 3 e sino al compimento del terzo anno di vita del bambino, nei casi previsti dall'art. 7, comma 4 della legge n. 1204/1971 e successive modificazioni e integrazioni, alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono riconosciuti trenta giorni per ciascun anno, computati complessivamente per entrambi i genitori, di assenza retribuita secondo le modalità indicate nello stesso comma 3.

7. I periodi di assenza di cui ai precedenti commi 5 e 6, nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice.

8. Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di astensione dal lavoro, di cui all'art. 7, comma 1, della legge n. 1204/1971 e successive modificazioni e integrazioni, la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa domanda, con la indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza di norma quindici giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. La domanda può essere inviata anche a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento purché sia assicurato comunque il rispetto del termine minimo di quindici giorni. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione.

9. In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendano impossibile il rispetto della disciplina di cui al precedente comma 8, la domanda può essere presentata entro le ventiquattro ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.

10. In caso di parto plurimo i periodi di riposo di cui all'art. 10 della legge 1204/1971 sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste dal comma 1 dello stesso art. 10 possono essere utilizzate anche dal padre.

Art. 31 - Congedi per eventi e cause particolari

1. Le lavoratrici e i lavoratori hanno diritto ai permessi e ai congedi per eventi e cause particolari previsti dall'art. 4 della legge n. 53/2000.

2. Per i casi di decesso del coniuge, di un parente entro il secondo grado o del convivente stabile, pure previsti nel citato art. 4 della legge n.53/2000, trova, invece, applicazione la disciplina di cui all'art. 31 del CCNL del 19.11.1996.

Art. 32 - Permessi retribuiti

1. L'art. 31 del CCNL del 19.11.1996, è integrato con l'aggiunta del seguente comma:

   "1-bis. Ai fini della concessione dei permessi per lutti in famiglia di cui al comma 1, la condizione di convivente stabile è equiparata a quella di coniuge".

TITOLO V
FLESSIBILITA' DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 33 - Assunzioni a tempo determinato

1. In applicazione e ad integrazione di quanto previsto dalla legge n. 230/1962 e successive modificazioni e dall'art. 23, comma 1, della legge n. 56/1997, il CONI può stipulare contratti individuali per l'assunzione di personale a tempo determinato nei seguenti casi:
   a) per la sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto, ivi compresi i casi di personale in distacco sindacale e quelli relativi ai congedi previsti dagli articoli 4 e 5 della legge n. 53/2000; nei casi in cui si tratti di forme di astensione dal lavoro programmate (con l'esclusione delle ipotesi di sciopero), l'assunzione a tempo determinato può essere anticipata fino a trenta giorni al fine di assicurare l'affiancamento del lavoratore che si deve assentare;
   b) per la sostituzione di personale assente per gravidanza e puerperio, nelle ipotesi di astensione obbligatoria e facoltativa previste dagli articoli 4, 5, 7 della legge n. 1204/1971 e dagli articoli 6 e 7 della legge n. 903/1977, come modificate dall'art. 3 della legge n. 53/2000; in tali casi l'assunzione a tempo determinato può avvenire anche trenta giorni prima dell'inizio del periodo di astensione;
   c) per soddisfare le esigenze organizzative dell'Ente nei casi di trasformazione temporanea di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, per un periodo di sei mesi;
   d) per lo svolgimento di attività stagionali, nell'ambito delle vigenti disposizioni;
   e) per soddisfare particolari esigenze straordinarie, anche derivanti dall'assunzione di nuovi servizi o dell'introduzione di nuove tecnologie, non fronteggiabili con il personale in servizio, nel limite massimo di nove mesi;
   f) per attività connesse allo svolgimento di specifici progetti o programmi predisposti dagli Enti, quando alle stesse non sia possibile far fronte con il personale in servizio, nel limite massimo di dodici mesi;
   g) per la temporanea copertura di posti vacanti nelle diverse categorie, per un periodo massimo di otto mesi e purché siano avviate la procedure per la copertura dei posti stessi.
2. Il CONI disciplina, con gli atti previsti dal proprio ordinamento, nel rispetto dei principi di cui agli articoli 36 e 36 bis del D. Lgs. n. 29/1993, le procedure selettive per l'assunzione di personale con contratto di lavoro a termine nelle ipotesi di cui al comma 1.

3. Nei casi di cui alle lettere a) e b) del comma 1, l'ente può procedere ad assunzioni a termine anche per lo svolgimento delle mansioni di altro lavoratore, diverso da quello sostituito, assegnato a sua volta, anche attraverso il ricorso al conferimento di mansioni superiori ai sensi dell'art. 56 del D. Lgs .n. 29/1993, a quelle proprie del lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto.

4. Nei casi di cui alle lettere a) e b) del comma 1, nel contratto individuale è specificato per iscritto la causa della sostituzione ed il nominativo del dipendente sostituito, intendendosi per tale non solo il dipendente assente con diritto alla conservazione del posto ma anche l'altro dipendente di fatto sostituito nella particolare ipotesi di cui al precedente comma 3. La durata del contratto può comprendere anche periodi di affiancamento necessari per il passaggio delle consegne.

5. Il rapporto di lavoro si risolve automaticamente, senza diritto al preavviso, alla scadenza del termine indicato nel contratto individuale o, prima di tale data, comunque con il rientro in servizio del lavoratore sostituito.

6. In tutti i casi in cui il CCNL prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, ad eccezione di quelli previsti dai commi 5 e 8 del presente articolo, per il rapporto di lavoro a tempo determinato il termine di preavviso é fissato in un giorno per ogni periodo di lavoro di 15 giorni contrattualmente stabilito e comunque non può superare i 30 giorni nelle ipotesi di durata dello stesso superiore all'anno.

7. L'assunzione a tempo determinato può avvenire a tempo pieno ovvero, per i profili professionali per i quali è consentito, anche a tempo parziale.

8. Il lavoratore assunto a tempo determinato, in relazione alla durata prevista del rapporto di lavoro, può essere sottoposto ad un periodo di prova, secondo la disciplina, dell'art. 16, non superiore comunque a due settimane per i rapporti di durata fino a sei mesi e di quattro settimane per quelli di durata superiore. In deroga a quanto previsto dall'art. 16, in qualunque momento del periodo di prova, ciascuna delle parti può recedere dal rapporto senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione di cui al successivo comma 9. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte e ove posto in essere dall'ente deve essere motivato.

9. Al personale assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dal presente contratto per il personale assunto a tempo

indeterminato, compatibilmente con la natura del contratto a termine, con le seguenti precisazioni:

a) le ferie maturano in proporzione della durata del servizio prestato;
b) in caso di assenza per malattia, fermi restando - in quanto compatibili - i criteri stabiliti dagli artt. 33 e 34 del CCNL 19/11/1996, si applica l'art. 5 del D.L. 12 settembre 1983 n. 463, convertito con modificazioni nella legge 11 novembre 1983 n. 638. I periodi per i quali spetta il trattamento economico intero e quelli per i quali spetta il trattamento ridotto sono stabiliti secondo i criteri di cui all'art. 33 del CCNL 19/11/1996, in misura proporzionalmente rapportata alla durata prevista del servizio, salvo che non si tratti di periodo di assenza inferiore a due mesi. Il trattamento economico non può comunque essere erogato oltre la cessazione del rapporto di lavoro. Il periodo di conservazione del posto è pari alla durata del contratto e non può in ogni caso superare il termine massimo fissato dall'art. 33 del CCNL 19/11/1996;
c) possono essere concessi permessi non retribuiti per motivate esigenze fino a un massimo di 15 giorni complessivi e permessi retribuiti solo in caso di matrimonio ai sensi dell'art. 31 del CCNL 19/11/1996;
d) in tutti i casi di assunzioni a tempo determinato per esigenze straordinarie e, in generale, quando per la brevità del rapporto a termine non sia possibile applicare il disposto dell'art. 15, comma 5, il contratto è stipulato con riserva di acquisizione dei documenti prescritti dalla normativa vigente. Nel caso che il dipendente non li presenti nel termine prescritto o che non risulti in possesso dei requisiti previsti per l'assunzione il rapporto è risolto con effetto immediato, salva l'applicazione dell'art. 2126 c.c.
e) sono comunque fatte salve tutte le altre ipotesi di assenza dal lavoro stabilite da specifiche disposizioni di legge per i lavoratori dipendenti, compresa la legge n.53/2000.

10. Il contratto a termine è nullo e produce unicamente gli effetti di cui all'art. 2126 c.c. quando:
    a) l'applicazione del termine non risulta da atto scritto;
    b) sia stipulato al di fuori delle ipotesi previste nei commi precedenti.

11. La proroga ed il rinnovo deI contratto a tempo determinato sono disciplinati dall'art. 2 della legge n. 230/1962, come modificato ed integrato dalla legge n. 196/1997.

12. In nessun caso il rapporto di lavoro a tempo determinato può trasformarsi in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

13. I periodi di assunzione con contratto di lavoro a termine presso l'ente, per un periodo di almeno 12 mesi, anche non continuativi, possono essere

adeguatamente valutati nell'ambito delle selezioni pubbliche disposte dallo stesso ente per la copertura di posti vacanti di profilo e categoria identici a quelli per i quali è stato sottoscritto il contratto a termine.

14. Nel caso in cui la durata complessiva del contratto a termine superi i quattro mesi, fermi restando i limiti e le modalità di legge, il lavoratore dovrà essere informato di quanto previsto dall'art. 23, comma 4, della legge n. 56/1987 in materia di iscrizione nelle liste di collocamento e relativa graduatoria.

Art. 34 - Rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere costituito relativamente a tutti i profili professionali ricompresi nelle aree del sistema di classificazione del personale mediante:
   a) reclutamento dall'esterno, nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale, ai sensi delle vigenti disposizioni;
   b) trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale su richiesta dei dipendenti interessati.
2. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno di ciascuna categoria, con esclusione delle posizioni organizzative preventivamente individuate dal CONI. Il lavoratore titolare delle stesse può ottenere la trasformazione del suo rapporto in rapporto a tempo parziale solo a seguito di espressa rinuncia all'incarico conferitogli. Il predetto limite è arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità.

3. Il CONI, previa analisi delle proprie esigenze organizzative e nell'ambito della programmazione del fabbisogno di personale, previa informazione alle OO.SS. seguita, a richiesta, da incontro, individua i posti da destinare ai rapporti di lavoro a tempo parziale, nel rispetto dei criteri definiti nel precedente comma 2 e nell'art. 35, comma 1. Gli stessi posti vengono prioritariamente coperti sulla base delle richieste presentate dal personale in servizio di pari categoria e profilo e, per la parte che residua, mediante reclutamento dall'esterno con le ordinarie procedure stabilite per l'accesso.

4. Nell'ipotesi contemplata al comma 1, lett. b), la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene automaticamente entro sessanta giorni dalla ricezione della domanda. La predetta domanda deve indicare l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere ai fini di quanto previsto ai commi da 6 a 8.

5. Il CONI, entro il termine di cui al comma 4, può, con provvedimento motivato, rinviare la trasformazione del rapporto di lavoro per un periodo

non superiore a sei mesi nei casi in cui essa comporti, in relazione alle mansioni e alla posizione organizzativa del dipendente, grave pregiudizio alla funzionalità del servizio.

6. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, con prestazione lavorativa non superiore al 50% di quella del lavoratore a tempo pieno, nel rispetto delle vigenti norme sulle incompatibilità, possono svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, anche mediante l'iscrizione ad albi professionali.

7. Il CONI, ferma restando la valutazione in concreto dei singoli casi, è tenuto a individuare, informandone i dipendenti, le attività che, in ragione della loro interferenza con i compiti istituzionali, non sono comunque consentite ai dipendenti di cui al comma precedente, con le procedure previste dall'art. 1, comma 58 bis della legge 23 dicembre 1996, n. 662 e successive modificazioni ed integrazioni.

8. Nel caso di verificata sussistenza di un conflitto di interessi tra l'attività esterna del dipendente - sia subordinata che autonoma - con quella della specifica attività di servizio, come nel caso in cui la predetta attività lavorativa debba intercorrere con un'amministrazione pubblica, il CONI non può consentire la trasformazione del rapporto a tempo parziale.

9. Il dipendente a tempo parziale è tenuto a comunicare entro quindici giorni al CONI la data di inizio dell'eventuale attività lavorativa esterna e le modificazioni che in questa intervengano.

10. Il CONI, in presenza di particolari situazioni organizzative o di gravi e documentate situazioni familiari dei dipendenti interessati, previamente individuate nel contratto collettivo integrativo, può elevare il contingente di cui al comma 2 di un ulteriore 10% come tetto massimo. In deroga alle procedure previste da detto comma, le domande per la trasformazione del rapporto di lavoro sono in tali casi presentate con cadenza trimestrale ed accolte ai sensi del comma 2 a valere dal primo giorno del trimestre successivo.

11. Qualora il numero delle richieste relative ai casi di cui al comma 10 ecceda il contingente comprensivo della quota aggiuntiva ivi prevista, viene data la precedenza ai dipendenti:
    a) portatori di handicap o in particolari condizioni psico-fisiche;
    b) che assistano propri familiari portatori di handicap di grado non inferiore al 70%, ovvero in particolari condizioni psico-fisiche o affetti da gravi patologie, o, ancora, anziani e non autosufficienti;
    c) che abbiano figli minori, con ordine di priorità in relazione al numero dei figli stessi.

12. L'avvenuta trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale ai sensi del D.Lgs. n. 152/1997 è comunicata per iscritto al dipendente nei termini previsti dai commi 2 e 3 con l'indicazione della durata e dell'articolazione della prestazione lavorativa secondo quanto concordato tra il dipendente stesso e il CONI.

13. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di ottenere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione a condizione che vi sia disponibilità del posto in organico.

14. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di esercitare presso il CONI i diritti di libertà e di attività sindacale previsti dalla legge n. 300/1970 e possono partecipare alle assemblee del personale dipendente.

Art. 35 - Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale copre una frazione di posto in organico corrispondente alla durata della prestazione lavorativa che non può essere inferiore al 30% di quella a tempo pieno. In ogni caso, la somma delle frazioni di posto a tempo parziale non può superare il numero complessivo dei posti in organico a tempo pieno trasformati.

2. Il tempo parziale può essere realizzato:
   a) con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (tempo parziale orizzontale);
   b) con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno (tempo parziale verticale), in misura tale da rispettare la media della durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese o anno);
   c) con combinazione delle due modalità indicate nelle lettere a) e b).

3. In presenza di particolari e motivate esigenze il dipendente può concordare con il CONI ulteriori modalità di articolazione della prestazione lavorativa che contemperino le reciproche esigenze in base alle tipologie del regime orario giornaliero, settimanale, mensile o annuale praticabili presso il CONI tenuto conto della natura dell'attività istituzionale, degli orari di servizio e di lavoro praticati e della situazione degli organici nei diversi profili professionali.

4. Il tipo di articolazione della prestazione e la sua distribuzione, in relazione ai posti di cui al comma 3 dell'art. 34 vengono previamente definiti dal CONI e resi noti a tutto il personale, mentre nel caso previsto dal comma 4 dello stesso articolo sono concordati con i dipendenti.

Art. 36 - Trattamento economico-normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Nell'applicazione degli altri istituti normativi previsti dal presente contratto, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento, si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto a tempo pieno.

2. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale può essere chiamato a svolgere prestazioni di lavoro supplementare, di cui all'art. 1, co.2, lett. e) del D.Lgs. n .61/2000, nella misura massima stabilita dall'art. 3, co.2, dello stesso decreto legislativo e in ogni caso con il consenso del lavoratore interessato. Il ricorso al lavoro supplementare è ammesso per specifiche e comprovate esigenze organizzative o in presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale non prevedibili ed improvvise.

3. Le ore di lavoro supplementare sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria corrispondente alla nozione di retribuzione di cui all'art. 79, c. 2, lett. c) maggiorata di una percentuale pari al 15%. I relativi oneri sono a carico delle risorse destinate ai compensi per lavoro straordinario.

4. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale può effettuare prestazioni di lavoro straordinario nelle sole giornate di effettiva attività lavorativa entro il limite massimo individuale annuo di 20 ore.

5. Le ore di lavoro straordinario di cui al comma 4 sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria corrispondente alla nozione di retribuzione di cui all'art. 79, c. 2, lett. a), maggiorata di una percentuale del 50%.

6. Il consolidamento nell'orario di lavoro, su richiesta del lavoratore, del lavoro supplementare o straordinario, svolto in via non meramente occasionale, avviene previa verifica sull'utilizzo del lavoro supplementare e straordinario effettuato dal lavoratore stesso per più di sei mesi.

7. I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno. I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie e di festività soppresse proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno. In

entrambe le ipotesi, il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera. Analogo criterio di proporzionalità si applica anche per le altre assenze dal servizio previste dalla legge e dal CCNL, ivi comprese le assenze per malattia. In presenza di part-time verticale, è comunque riconosciuto per intero il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro previsto dalla L.n.1204/71, anche per la parte non cadente in periodo lavorativo; il relativo trattamento economico, spettante per l'intero periodo di astensione obbligatoria, è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. Il permesso per matrimonio, l'astensione facoltativa, i permessi per maternità, i permessi per lutto e i permessi per il diritto allo studio spettano per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi, fermo restando che il relativo trattamento economico è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. In presenza di part-time verticale non si riducono i termini previsti per il periodo di prova e per il preavviso che vanno calcolati con riferimento ai periodi effettivamente lavorati.

8. Il trattamento economico, anche accessorio, del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche, ivi compresa l'indennità integrativa speciale e l'eventuale retribuzione individuale di anzianità, spettanti al personale con rapporto a tempo pieno appartenente alla stessa qualifica e profilo professionale.

9. I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa, sono applicati ai dipendenti a tempo parziale anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato, secondo la disciplina prevista in sede di contrattazione integrativa.

10. Il trattamento previdenziale e di fine rapporto è disciplinato dalle disposizioni contenute nell'art. 8 della legge n. 554/1988 e successive modificazioni e integrazioni.

11. Al ricorrere delle condizioni di legge, al lavoratore a tempo parziale sono corrisposte per intero le aggiunte di famiglia.

12. Per tutto quanto non disciplinato dalle clausole contrattuali, in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale si applicano le disposizioni contenute nel D.Lgs. n. 61/2000.

Art. 37 - Disciplina sperimentale del telelavoro

1. Il CONI, previa informazione ed incontro con i soggetti sindacali di cui all'art. 10 comma 1, può definire progetti per la sperimentazione del telelavoro nei limiti e con le modalità stabilite dall'art. 3 del DPR 8.3.1999 n. 70 e dal CCNL quadro sottoscritto il 23 marzo 2000, con particolare riferimento alla disciplina dell'art. 3 dello stesso CCNL quadro, al fine di razionalizzare l'organizzazione del lavoro e di realizzare economie di gestione attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane.

2. Il telelavoro determina una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, realizzabile con l'ausilio di specifici strumenti telematici, nelle forme seguenti:
   a) telelavoro domiciliare, che comporta la prestazione dell'attività lavorativa dal domicilio del dipendente;
   b) altre forme del lavoro a distanza come il lavoro decentrato da centri satellite, i servizi di rete e altre forme flessibili anche miste, ivi comprese quelle in alternanza, che comportano la effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato.

3. La postazione di lavoro deve essere messa a disposizione, installata e collaudata a cura e a spese del CONI, sul quale gravano i costi di manutenzione e di gestione dei sistemi di supporto per i lavoratori. Nel caso di telelavoro a domicilio, può essere installata una linea telefonica dedicata presso l'abitazione del lavoratore con oneri di impianto e di esercizio a carico del CONI, espressamente preventivati nel progetto di telelavoro. Lo stesso progetto prevede l'entità dei rimborsi, anche in forma forfetaria, delle spese sostenute dal lavoratore per consumi energetici e telefonici.

4. I partecipanti ai progetti sperimentali di telelavoro sono individuati secondo le previsioni di cui all'art. 4 del CCNL quadro del 23 marzo 2000.

5. Il CONI definisce, in relazione alle caratteristiche dei progetti da realizzare, di intesa con i dipendenti interessati, la frequenza dei rientri nella sede di lavoro originaria, che non può essere inferiore ad un giorno per settimana, nell'ambito dei criteri definiti ai sensi del comma 1.

6. L'orario di lavoro, a tempo pieno o nelle diverse forme del tempo parziale, viene distribuito nell'arco della giornata a discrezione del dipendente in relazione all'attività da svolgere, fermo restando che in ogni giornata di lavoro il dipendente deve essere a disposizione per comunicazioni di servizio in due periodi di un'ora ciascuno concordati con il CONI nell'ambito dell'orario di servizio; per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale, il periodo è unico con durata di un'ora. Per effetto della autonoma distribuzione del tempo di lavoro, non sono configurabili prestazioni supplementari, straordinarie notturne o festive né permessi brevi ed altri istituti che comportano riduzioni di orario.

7. Ai fini della richiesta di temporaneo rientro del lavoratore presso la sede di lavoro, di cui all'art. 6 comma 1, ultimo periodo dell'accordo quadro del 23/3/2000, per "fermo prolungato per cause strutturali", si intende una interruzione del circuito telematico che non sia prevedibilmente ripristinabile entro la stessa giornata lavorativa.

8. Il CONI definisce in sede di contrattazione integrativa, le iniziative di formazione che assumono carattere di specificità e di attualità nell'ambito di quelle espressamente indicate dall'art. 5, commi 5 e 6 dell'accordo quadro del 23/03/2000; utilizza, a tal fine, le risorse destinate al progetto di telelavoro.

9. Nel caso di rientro definitivo nella sede ordinaria di lavoro e qualora siano intervenuti mutamenti organizzativi, il CONI attiva opportune iniziative di aggiornamento professionale dei lavoratori interessati per facilitarne il reinserimento.

10. Il lavoratore ha il dovere di riservatezza su tutte le informazioni delle quali venga in possesso per il lavoro assegnatogli e di quelle derivanti dall'utilizzo delle apparecchiature, dei programmi e dei dati in essi contenuti. In nessun caso il lavoratore può eseguire lavori per conto proprio o per terzi utilizzando le attrezzature assegnategli senza previa autorizzazione del CONI.

11. Il CONI, nell'ambito delle risorse destinate al finanziamento della sperimentazione del telelavoro, stipula polizze assicurative per la copertura dei seguenti rischi:
    a) danni alle attrezzature telematiche in dotazione del lavoratore, con esclusione di quelli derivanti da dolo o colpa grave;
    b) danni a cose o persone, compresi i familiari del lavoratore, derivanti dall'uso delle stesse attrezzature;
    c) copertura assicurativa INAIL.

12. La verifica delle condizioni di lavoro e dell'idoneità dell'ambiente di lavoro avviene all'inizio dell'attività e periodicamente ogni sei mesi, concordando preventivamente con l'interessato i tempi e le modalità di accesso presso il domicilio. Copia del documento di valutazione del rischio, ai sensi dell'art. 4, comma 2, D.Lgs. 626/1994, è inviata ad ogni dipendente per la parte che lo riguarda, nonché al rappresentante della sicurezza.

13. La contrattazione integrativa definisce il trattamento accessorio compatibile con la specialità della prestazione nell'ambito delle finalità indicate nell'art. 68. Le relative risorse sono ricomprese nel finanziamento complessivo del progetto.

14. E' garantito al lavoratore l'esercizio dei diritti sindacali e la partecipazione alle assemblee. In particolare, ai fini della sua partecipazione all'attività

sindacale, il lavoratore deve poter essere informato attraverso la istituzione di una bacheca sindacale elettronica e l'utilizzo di un indirizzo di posta elettronica con le rappresentanze sindacali sul luogo di lavoro.

Art. 38 - Contratto di fornitura di lavoro temporaneo

1. Il CONI può stipulare contratti di lavoro temporaneo, secondo la disciplina della legge n. 196/1997, per soddisfare esigenze a carattere non continuativo e/o a cadenza periodica, o collegate a situazioni di urgenza non fronteggiabili con il personale in servizio o attraverso le modalità del reclutamento ordinario previste dal D.Lgs. 29/1993.

2. I contratti di lavoro temporaneo, oltre che nei casi previsti dall'art. 1, comma 2, lett. b) e c) della legge 196/1997, sono stipulati nelle ipotesi di seguito illustrate e nel rispetto dei criteri generali indicati nel comma 1:
   a) per far fronte a picchi di attività non prevedibili, e per un periodo massimo di 60 giorni, o ad esigenze eccezionali derivanti anche da innovazioni legislative;
   b) in presenza di eventi eccezionali e motivati non considerati in sede di programmazione dei fabbisogni, per la temporanea copertura di posti vacanti, per un periodo massimo di 60 giorni e a condizione che siano state avviate le procedure per la loro copertura; il limite temporale è elevato a 180 giorni per la temporanea copertura di posti relativi a profili professionali non facilmente reperibili o comunque necessari a garantire i livelli di prestazione attesi;
   c) per soddisfare specifiche esigenze di supporto tecnico nel campo della prevenzione e sicurezza degli ambienti di lavoro, purché l'autonomia professionale e le relative competenze siano acquisite dal personale in servizio entro e non oltre quattro mesi;
   d) per particolari fabbisogni professionali connessi all'attivazione ed all'aggiornamento di sistemi di controllo di gestione e di elaborazione di manuali di qualità e carte dei servizi.

3. Il numero dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo non può superare il tetto del 7%, calcolato su base mensile, dei lavoratori a tempo indeterminato in servizio presso il CONI, arrotondando, in caso di frazioni, all'unità superiore.

4. Il ricorso al lavoro temporaneo non è consentito per i profili della categoria A nonché per il personale ispettivo.

5. Nei casi di contratti di lavoro temporaneo per sostituzione di lavoratori assenti di cui all'art. 1, comma 2, lett. c) della legge n. 196/1997, la durata dei

contratti può comprendere periodi di affiancamento per il passaggio delle consegne, per un massimo di quindici giorni.

6. Il CONI è tenuto, nei riguardi dei lavoratori temporanei, ad assicurare tutte le misure, le informazioni e gli interventi di formazione relativi alla sicurezza e prevenzione previsti dal D.Lgs. 626/1994, in particolare per quanto concerne i rischi specifici connessi all'attività lavorativa cui sono impegnati.

7. La contrattazione integrativa definisce le condizioni, i criteri e le modalità per la corresponsione di eventuali trattamenti accessori nell'ambito delle finalità indicate dall'art. 68, nonché l'utilizzo dei servizi sociali previsti per il personale del CONI. Le relative risorse sono previste nel finanziamento complessivo del progetto di utilizzo del lavoro temporaneo.

8. Il CONI comunica tempestivamente all'impresa fornitrice, titolare del potere disciplinare nei confronti dei lavoratori temporanei, le circostanze di fatto disciplinarmente rilevanti da contestare al lavoratore temporaneo ai sensi dell'art. 7 della legge n. 300/1970.

9. I lavoratori temporanei hanno diritto di esercitare presso il CONI i diritti di libertà e di attività sindacale previsti dalla legge n. 300/1970 e possono partecipare alle assemblee del personale dipendente.

10. Il CONI provvede alla tempestiva e preventiva informazione e consultazione ai soggetti sindacali di cui all'art. 10 comma 1, sul numero, sui motivi, sul contenuto, anche economico, sulla durata prevista dei contratti di lavoro temporaneo e sui relativi costi. Nei casi di motivate ragioni d'urgenza il CONI fornisce l'informazione in via successiva, comunque non oltre i cinque giorni successivi alla stipulazione dei contratti di fornitura, ai sensi dell'art. 7, comma 4, punto a) della legge 24 giugno 1997, n. 196.

11. Alla fine di ciascun anno, il CONI fornisce ai soggetti sindacali firmatari del presente CCNL tutte le informazioni necessarie alla verifica del rispetto della percentuale fissata dal comma 3. Entro lo stesso termine il CONI fornisce alle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL tutte le informazioni di cui al precedente comma 10.

12. In conformità alle vigenti disposizioni di legge, è fatto divieto al CONI di attivare rapporti per l'assunzione di personale di cui al presente articolo con soggetti diversi dalle agenzie abilitate alla fornitura di lavoro temporaneo dal Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale.

Art. 39 - Contratto di formazione e lavoro

1. Nell'ambito della programmazione del fabbisogno di personale, il CONI può stipulare contratti di formazione e lavoro nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 3 del decreto legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863 e all'art. 16 del decreto legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451.

2. Il CONI non può stipulare contratti di formazione e lavoro qualora abbia proceduto a dichiarazioni di eccedenza o a collocamento in disponibilità di proprio personale nei dodici mesi precedenti la richiesta, salvo che l'assunzione avvenga per l'acquisizione di profili professionali diversi da quelli dichiarati in eccedenza, fatti salvi i posti necessari per la ricollocazione del personale ai sensi dell'art. 19.

3. Le selezioni dei candidati destinatari del contratto di formazione e lavoro avvengono nel rispetto della normativa generale vigente in tema di reclutamento nelle pubbliche amministrazioni, ivi comprese le disposizioni riferite a riserve, precedenze e preferenze.

4. Il contratto di formazione e lavoro può essere stipulato:
   a) per l'acquisizione di professionalità elevate ed intermedie;
   b) per agevolare l'inserimento professionale mediante un'esperienza lavorativa che consenta un adeguamento delle capacità professionali al contesto organizzativo e di servizio.

   Le esigenze organizzative che giustificano l'utilizzo dei contratti di formazione e lavoro non possono contestualmente essere utilizzate per altre assunzioni a tempo determinato.

5. Ai fini del comma 4, in relazione al vigente sistema di classificazione del personale, sono considerate elevate le professionalità inserite nella categoria C e intermedie le professionalità inserite nella categoria B.

6. La formazione, nel caso previsto dalla lett. a) del comma 4, ha una durata di almeno 80 ore per le professionalità intermedie e di almeno 130 ore per le professionalità elevate e deve essere effettuata in luogo della prestazione lavorativa. Nella ipotesi di cui alla lett. b) del comma 4, la formazione ha una durata di almeno 20 ore e deve riguardare: la disciplina del rapporto di lavoro, l'organizzazione del lavoro, la prevenzione ambientale ed anti-infortunistica.

7. Il contratto di formazione e lavoro è stipulato in forma scritta, secondo i principi di cui all'art. 15, e deve contenere l'indicazione delle caratteristiche, della durata

e della tipologia dello stesso. In particolare la durata è fissata in misura non superiore a 24 mesi, nel caso previsto dal comma 4, lett. a) e in misura non superiore a dodici mesi, nel caso previsto dal comma 4, lett. b). Copia del contratto di formazione e lavoro deve essere consegnata al lavoratore.

8. Ai lavoratori assunti con i contratti di formazione e lavoro previsti dal comma 4 è attribuito il trattamento relativo alla posizione economica iniziale della categoria corrispondente al profilo di assunzione. Spettano, inoltre, l'indennità integrativa speciale e la tredicesima mensilità. La contrattazione integrativa può disciplinare la attribuzione di compensi per particolari condizioni di lavoro, nonché la fruizione dei servizi sociali previsti per il personale del CONI, nell'ambito del finanziamento del progetto di formazione e lavoro.

9. Il trattamento normativo è quello previsto per i lavoratori a tempo determinato. Il periodo di prova è stabilito in un mese nei contratti di un anno ed è elevato proporzionalmente in relazione alla maggiore durata. Nelle ipotesi di malattia o di infortunio, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo pari alla metà del contratto di formazione di cui è titolare.

10. Nella predisposizione dei progetti di formazione e lavoro devono essere rispettati i principi di non discriminazione diretta ed indiretta di cui alla legge 10 aprile 1991, n. 125.

11. Il contratto di formazione e lavoro si risolve automaticamente alla scadenza prefissata e non può essere prorogato o rinnovato. Ai soli fini del completamento della formazione prevista, in presenza dei seguenti eventi oggettivamente impeditivi della formazione il contratto può essere prorogato per un periodo corrispondente a quello di durata della sospensione stessa:
    a) malattia
    b) gravidanza e puerperio
    c) astensione facoltativa post partum
    d) servizio militare di leva e richiamo alle armi
    e) infortunio sul lavoro

12. Prima della scadenza del termine stabilito nel comma 9 il contratto di formazione e lavoro può essere risolto esclusivamente per giusta causa.

13. Al termine del rapporto il CONI è tenuto ad attestare l'attività svolta ed i risultati formativi conseguiti dal lavoratore. Copia dell'attestato è rilasciata al lavoratore.

14. Il rapporto di formazione e lavoro può essere trasformato in contratto di lavoro a tempo indeterminato ai sensi dell'art. 3, comma 11, del decreto legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19

dicembre 1984, n. 863. Il CONI disciplina, previa concertazione ai sensi dell’art. 7, con i soggetti di cui all'art. 10, comma 1, il procedimento ed i criteri per l’accertamento selettivo dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alle posizioni di lavoro da ricoprire, assicurando la partecipazione alle selezioni anche ai lavoratori di cui al comma 11.

15. Nel caso in cui il rapporto di formazione e lavoro si trasformi in rapporto a tempo indeterminato, il periodo di formazione e lavoro viene computato a tutti gli effetti nell’anzianità di servizio.

16. Non è consentita la stipula di contratti di formazione lavoro qualora il CONI non confermi almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto sia scaduto nei 24 mesi precedenti, fatti salvi i casi di comprovata impossibilità correlati ad eventi eccezionali e non prevedibili.

17. I lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro hanno diritto di esercitare i diritti di libertà e di attività sindacale previsti dalla legge n. 300/1970 e possono partecipare alle assemblee del personale dipendente.

TITOLO VI
ORARIO DI LAVORO E SUE ARTICOLAZIONI

Art. 40 - Orario di lavoro

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è di norma articolato su cinque giorni settimanali, ovvero su sei giorni per i servizi da erogarsi con carattere di continuità e che richiedono orari continuativi o prestazioni per tutti i giorni della settimana.

2. L'articolazione dell'orario di servizio è determinata dal CONI, al fine della armonizzazione dello svolgimento dei servizi con le esigenze complessive e generali dell'utenza. I criteri generali per tale articolazione sono oggetto di informazione e, a richiesta, di concertazione con i soggetti sindacali di cui all'art. 10, comma 1.

3. Le tipologie dell'orario di lavoro, nel rispetto della programmazione dei servizi e delle attività stabilite dal CONI, sono improntate ai seguenti criteri di flessibilità, che possono anche coesistere:
   a) utilizzazione in maniera programmata di tutti gli istituti che rendano concreta una gestione flessibile dell'organizzazione del lavoro e dei servizi, in funzione di un'organica distribuzione dei carichi di lavoro;
   b) orario flessibile, che consiste nel consentire di anticipare o posticipare l'orario di entrata o di uscita o di avvalersi di entrambe le facoltà; in tali ipotesi deve essere garantita la presenza in servizio del personale necessario in determinate fasce orarie al fine di soddisfare in maniera ottimale le esigenze dell'utenza;
   c) orario plurisettimanale, che consiste nella programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali o annuali con orari superiori o inferiori alle 36 ore settimanali nel rispetto del monte ore complessivo in relazione al periodo di riferimento;
   d) turnazione, che consiste nella rotazione ciclica dei dipendenti in prestabilite articolazioni di orario secondo quanto previsto dal successivo art. 42;
   e) priorità nell'impiego flessibile, purché compatibile con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, a favore dei dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e dei dipendenti impegnati in attività di volontariato ai sensi della normativa vigente.

4. I criteri generali per la articolazione delle tipologie dell'orario di cui al comma 3 sono oggetto di contrattazione integrativa.

5. Qualora non venga reso l'intero orario di lavoro d'obbligo, il dipendente è tenuto al relativo recupero entro il mese successivo, salvo cause di forza maggiore. In caso di mancato recupero entro i predetti termini, si opera la proporzionale decurtazione della retribuzione.

Art. 41 - Riduzione dell'orario

1. Al personale adibito a regimi d'orario articolati su più turni o coinvolto in sistemi d'orario comportanti significative oscillazioni degli orari individuali finalizzati all'ampliamento dei servizi all'utenza e/o comprendenti particolari gravosità, si applica, a decorrere dalla data di entrata in vigore del contratto integrativo, una riduzione d'orario sino a raggiungere le 35 ore settimanali. La riduzione può realizzarsi alla condizione che, in armonia con le premesse, il relativo costo sia fronteggiato con proporzionali riduzioni di lavoro straordinario oppure con stabili modifiche degli assetti organizzativi che portino all'autofinanziamento.
2. Entro il 31/12/2001 le parti si incontrano per valutare le modalità di applicazione a tutto il personale delle modifiche legislative eventualmente intervenute in materia.

Art. 42 - Turnazioni

1. Il CONI, in relazione alle proprie esigenze organizzative, di servizio o funzionali, può istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere del lavoro. I criteri generali per la organizzazione dei turni sono definiti in sede di contrattazione integrativa nazionale di ente.
2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della indennità di cui al comma 6, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicendata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'ente.
3. I turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano una erogazione giornaliera di servizi per almeno 10 ore.
4. I turni notturni non possono essere di norma superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali. La durata dei turni può anche comprendere periodi di limitata sovrapposizione, definiti in sede di contrattazione integrativa, quando emerga l'esigenza di evitare discontinuità nelle prestazioni o di assicurare il passaggio delle consegne.

5. Ai fini dell'applicazione del successivo comma 6, i turni notturni sono compresi tra le ore 22 e le ore 6; i turni pomeridiani sono compresi tra le ore 14 e le ore 22. Le prestazioni di lavoro rese in eventuali turni intermedi tra quelli antimeridiani, pomeridiani e notturni sono compensate secondo le misure previste per le fasce orarie in cui sono comprese.

6. Al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell' orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:
   a) fascia pomeridiana: maggiorazione oraria della retribuzione di cui all'art. 79, c. 2, lett. b), con l'aggiunta del rateo della tredicesima mensilità, nella misura del 27%;
   b) fascia notturna e giorni festivi: maggiorazione oraria della retribuzione di cui all'art. 79, c. 2, lett. b), con l'aggiunta del rateo della tredicesima mensilità, nella misura dell'115%;
   c) fascia festiva-notturna: maggiorazione oraria della retribuzione di cui all'art. 79, c. 2, lett. b), con l'aggiunta del rateo della tredicesima mensilità, nella misura del 120%.
7. La maggiorazione di cui al comma 6 può essere corrisposta solo per le ore di effettiva prestazione di servizio in turno.

8. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 67.

Art. 43 - Banca delle ore

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire delle prestazioni di lavoro straordinario o delle prestazioni di lavoro supplementare di cui all'art. 36, in modo retribuito o come permessi compensativi, è istituita la banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.

2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario o di lavoro supplementare di cui all'art. 40, debitamente autorizzate, nel limite complessivo annuo stabilito a livello di contrattazione integrativa, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.

3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come riposi compensativi.

4. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

5. A livello di ente sono realizzati incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese a favorirne l'utilizzazione. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati. Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nella busta paga.

6. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario o supplementare vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.

Art. 44 - Reperibilità

1. Il servizio di pronta reperibilità può essere istituito dal CONI, durante le ore o le giornate eccedenti l'orario ordinario di lavoro, per assicurare essenziali e indifferibili prestazioni riferite a servizi di emergenza, aree di pronto intervento e simili. La relativa disciplina è definita in sede di contrattazione integrativa e tiene conto anche delle esigenze di rotazione tra più soggetti volontari.

2. La durata massima di un periodo di reperibilità è di 12 ore.

3. In caso di chiamata in servizio durante il periodo di reperibilità, la prestazione di lavoro non può essere superiore a 6 ore.

4. Ciascun dipendente non può essere collocato in reperibilità per più di sei volte e, entro tale limite, per non più di due domeniche nell'arco di un mese.

5. Il periodo di reperibilità di 12 ore è remunerato con un compenso compreso tra £. 15.000 e £. 25.000, la cui misura viene stabilita in sede di contrattazione integrativa. Detto compenso è frazionabile in misura non inferiore a 4 ore ed è corrisposto in proporzione alla durata del turno di reperibilità maggiorato, in tal caso, del 10%.

6. Quando la reperibilità cade in giorno festivo, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo, anche se non chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. La fruizione di detto riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

7. In caso di chiamata in servizio, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, con recupero orario; perle stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui al comma 5; sono fatte salve, in ogni caso, le maggiorazioni per prestazioni notturne, festive o notturne-festive.

8. Agli oneri relativi all'applicazione del presente articolo si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 67.

Art. 45 - Riposo compensativo

1. Al dipendente che per particolari ed episodiche esigenze di servizio, e nell’ambito della disciplina sull’orario di lavoro di cui all’art. 40, non usufruisce del riposo settimanale, deve essere corrisposto un compenso aggiuntivo pari all’80% della retribuzione di cui all'art. 79, c. 2, lett. a), con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.

2. L’attività prestata in giorno festivo infrasettimanale, ove per esigenze di servizio non sia possibile consentire la fruizione del riposo compensativo, dà titolo ad un compenso sostitutivo commisurato al lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo.

3. L’attività prestata eccezionalmente in giorno feriale non lavorativo, a seguito di articolazione di lavoro su cinque giorni, a richiesta del dipendente dà titolo a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario non festivo, sempre che sia stato prestato l’orario contrattuale settimanale.

4. La maggiorazione di cui al comma 1 è cumulabile con altro trattamento accessorio collegato alla prestazione.

5. Con esclusione del personale in turno ai sensi dell’art. 42, nel caso di lavoro ordinario notturno e festivo è dovuta una maggiorazione della retribuzione oraria di cui all’art. 79, comma 2, lettera a), nella misura del 20%; nel caso di lavoro ordinario festivo-notturno la maggiorazione dovuta è del 30%.

TITOLO VII
FORMAZIONE

Art. 46 - La formazione: obiettivi e strumenti

1. Le parti concordano che nell'ambito dei processi di riforma e modernizzazione della Pubblica Amministrazione, la formazione costituisce una leva strategica fondamentale per lo sviluppo professionale dei dipendenti e per il necessario sostegno agli obiettivi di cambiamento.

2. L'attività formativa si realizza attraverso piani di formazione del personale, definiti in conformità alle linee di indirizzo concordate nell'ambito della contrattazione integrativa, che individuano i percorsi formativi e le modalità operative di svolgimento delle attività, comprese le metodologie didattiche e di intervento. La formazione del personale di nuova assunzione si realizza mediante corsi teorico-pratici di intensità e durata rapportate alle attività da svolgere, in base a programmi definiti dal CONI.

3. Le iniziative di formazione sotto elencate devono interessare tutto il personale a tempo indeterminato, compreso il personale in distacco sindacale. I dipendenti provenienti da altri enti e/o amministrazioni, in attesa dell'inquadramento presso il CONI, partecipano ai programmi di formazione di cui al successivo punto b). I programmi definiscono quali iniziative abbiano carattere obbligatorio e quali facoltativo ed in particolare stabiliscono:
   a) percorsi di qualificazione e di aggiornamento professionale con esame finale collegati ai passaggi all'interno delle categorie del sistema di classificazione;
   b) corsi di aggiornamento finalizzati all'obiettivo di far conseguire ai dipendenti il più alto grado di operatività ed autonomia in relazione alle funzioni di assegnazione e che devono tener conto in particolare della normativa vigente da applicare, delle caratteristiche tecnologiche ed organizzative dell'ambiente di lavoro; delle innovazioni introdotte nell'utilizzo delle risorse umane, organizzative e tecnologiche.

4. Nell'attuazione dei programmi delle suddette attività formative, il CONI può avvalersi della collaborazione della Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione, delle Università e di altri soggetti pubblici e privati specializzati nel settore. La predisposizione dei programmi in materia di sistemi informativi destinati al personale informatico sarà realizzata ai sensi dell'art. 7, lettera e) del D.Lgs. n. 39/1994.

5. Per garantire le attività formative di cui al presente articolo, il CONI utilizza le risorse disponibili sulla base della direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 14/95 relativa alla formazione, nonché tutte le risorse allo scopo previste da specifiche norme di legge, come quelle del D. Lgs. n. 39/1993, ovvero da particolari disposizioni dell'Unione Europea. Nell'ambito del quadriennio 1998-2001, in conformità a quanto previsto dal Protocollo d'intesa sul lavoro pubblico del 12 marzo 1997, si perverrà alla destinazione alle finalità predette di una quota pari almeno all'1% della spesa complessiva per il personale. Le somme destinate alla formazione e non spese nell'esercizio finanziario di riferimento sono vincolate al riutilizzo nell'esercizio successivo per le medesime finalità.

6. Il personale che partecipa alla attività di formazione organizzate dal CONI è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico del CONI. I corsi sono tenuti, di norma, durante l'orario di lavoro. Qualora i corsi si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il trattamento di missione ed il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.

7. Il CONI individua i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base di criteri generali definiti ai sensi dell'art. 4 in relazione alle esigenze tecniche, organizzative e produttive dei vari uffici, nonché di riqualificazione professionale del personale in mobilità, tenendo conto anche delle attitudini personali e culturali degli interessati e garantendo a tutti pari opportunità di partecipazione, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 61, lettera c) del D.Lgs. n.29/1993.

TITOLO VIII
SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE

Art. 47 - Obiettivi

1. Il sistema di classificazione del personale secondo le linee definite negli articoli seguenti persegue le finalità del progressivo miglioramento delle condizioni di lavoro, delle opportunità di crescita professionale, della funzionalità degli uffici, dell'accrescimento dell'efficienza ed efficacia dell'attività istituzionale dell'Ente e della gestione delle risorse umane.
2. Alle finalità di cui al comma 1 sono correlati adeguati ed organici interventi formativi secondo quanto previsto dal titolo VII.

Art. 48 - Il sistema di classificazione del personale

1. Il sistema di classificazione del personale è confermato in tre categorie che assumono la denominazione di: A, B e C. Per la categoria C è previsto il conferimento di incarichi di posizione organizzativa, secondo la disciplina dell'art. 54.
2. Alle categorie corrispondono insiemi affini di competenze, conoscenze e capacità necessarie per l'espletamento di una gamma di attività lavorative, descritte, secondo il diverso grado di autonomia e di responsabilità, attraverso le declaratorie di cui all'allegato A.
3. I profili descrivono, in termini generali, il contenuto professionale delle attribuzioni proprie di ciascuna categoria, con particolare riguardo alle conoscenze teorico-pratiche ed alle capacità richieste dalla categoria di appartenenza. Nell'allegato A sono riportati, a titolo esemplificativo, alcuni profili relativi a ciascuna categoria.
4. L'Ente, in relazione al proprio modello organizzativo e previa contrattazione integrativa, identifica i nuovi profili professionali necessari per il conseguimento dei propri fini istituzionali. I predetti profili sono collocati nella categoria corrispondente, nel rispetto delle declaratorie delle categorie stesse e tenendo conto, in via analogica, del contenuto professionale dei profili riportati a titolo esemplificativo nell'allegato A.
5. Ai sensi dell'art. 56 del D.Lgs. n. 29 del 1993, all'interno di ciascuna categoria tutte le mansioni, se professionalmente equivalenti, sono esigibili;

sono fatte salve quelle per il cui esercizio siano previste specifiche abilitazioni professionali. L'assegnazione di mansioni equivalenti costituisce atto di esercizio del potere determinativo dell'oggetto del contratto di lavoro.

6. L'assegnazione temporanea di mansioni proprie della categoria immediatamente superiore costituisce il solo atto lecito di esercizio del potere modificativo. Essa è regolata dall'art. 56 del D.Lgs. n. 29 del 1993, come integrato dall'art. 56 del presente CCNL.

7. In caso di passaggio tra categorie, al dipendente viene attribuito il trattamento tabellare iniziale previsto per la nuova categoria.

Art. 49 - Accesso dall'esterno alle categorie

1. L'accesso dall'esterno è previsto nell'ambito dei posti vacanti in ogni categoria espressamente destinati a tale finalità dalla programmazione dei fabbisogni di cui all'art. 39 della legge 449/1997.

2. L'accesso a ciascuna categoria avviene nella posizione economica iniziale della categoria cui corrisponde il posto messo a concorso. Le posizioni economiche successive sono acquisite mediante progressione economica, nell'ambito della categoria, secondo quanto previsto dall'art. 50.

3. Il CONI disciplina le procedure e i contenuti delle selezioni pubbliche nel rispetto dei principi fissati dall'art. 36 del D.Lgs. 29/1993, fatte salve le speciali procedure di avviamento al lavoro o per le assunzioni obbligatorie di cui allo stesso art. 36, comma 1, lett. b) e comma 2.

Art. 50 - Progressione economica all'interno della categoria

1. All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'attribuzione, dopo il trattamento tabellare iniziale, ovvero dopo la posizione economica acquisita ai sensi del successivo art. 57, delle successive posizioni economiche indicate nella tabella 5.

2. Nell'ambito della categoria, i passaggi a posizione economica immediatamente superiore avvengono, in correlazione con il conseguimento di più elevati livelli di capacità e competenze professionali da parte del personale, attraverso procedure selettive basate sui criteri generali di cui all'art. 51.

3. Il finanziamento della progressione economica avviene attraverso le risorse indicate all'art. 67 in stretta correlazione con il raggiungimento di obiettivi

qualitativi di miglioramento del servizio, di innovazione e di maggiore efficienza.

4. I passaggi alle posizioni economiche immediatamente superiori sono disposti nel numero consentito dalla disponibilità delle risorse a ciò finalizzate dal contratto integrativo.

5. Nella programmazione dei passaggi alle posizioni economiche immediatamente superiori, si persegue l'obiettivo di una equilibrata e bilanciata distribuzione del personale tra le diverse posizioni economiche presenti all'interno di ogni categoria, tenendo conto delle esigenze organizzative e del livello della qualità delle prestazioni ad esse connesse.

Art. 51 – Criteri di selezione ai fini della progressione economica all'interno della categoria

1. I criteri generali per la selezione ai fini delle progressioni economiche all'interno di ciascuna categoria, nel limite delle risorse disponibili ai sensi dell'art. 67, sono oggetto di contrattazione integrativa; la relativa disciplina deve essere definita entro tre mesi dalla data di stipulazione del presente CCNL. Tali criteri devono comunque tenere conto:
   a) dell'arricchimento professionale derivante dall'esperienza lavorativa e dalla formazione certificata e pertinente;
   b) del miglioramento della prestazione individuale, con particolare riguardo al grado di coinvolgimento nei processi lavorativi ed all'attenzione alle esigenze dell'utenza;
   c) dei titoli culturali e professionali coerenti e pertinenti.

Art. 52 – Sviluppo professionale del personale nel sistema di classificazione

1. Nell'ambito del sistema di classificazione sono possibili passaggi dalla categoria di appartenenza a quella immediatamente superiore, secondo i criteri e le procedure indicati nel comma seguente, nel limite dei posti non destinati all'accesso dall'esterno nell'ambito della programmazione dei fabbisogni di cui all'art. 39 della legge 449/1997.

2. Le procedure e i criteri per lo sviluppo professionale sono preventivamente individuati dall'Ente secondo principi di imparzialità, trasparenza, tempestività, economicità e celerità di espletamento.

3. Alle procedure selettive per l'accesso alla categoria superiore è consentita la partecipazione del personale interno della categoria inferiore, anche prescindendo dal possesso del titolo di studio previsto per l'accesso

dall'esterno, fatti salvi i titoli abilitativi previsti dalle vigenti disposizioni in materia, purché esso sia in possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno alla categoria di appartenenza e di un'esperienza professionale di almeno due anni per i passaggi alla categoria B e di quattro anni per i passaggi alla categoria C.

4. I criteri e le procedure di cui al comma 2 tengono conto del possesso delle capacità ed attitudini richieste per l'accesso alla categoria superiore, nonché delle competenze professionali acquisite e conseguenti all'esperienza professionale, desumibili dal curriculum del dipendente e/o verificate da apposite prove o test attitudinali dimensionati in relazione ai livelli di professionalità richiesta per ciascuna categoria, con adeguato riconoscimento della formazione certificata secondo il sistema dei crediti formativi. In ogni caso, deve essere data una adeguata valorizzazione al positivo espletamento di mansioni superiori formalmente affidate a decorrere dall'applicazione della disciplina sull'assegnazione di mansioni superiori di cui all'art. 56, nonché al possesso del titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno a ciascuna categoria.

5. I criteri e le procedure di cui al comma 2 sono oggetto di concertazione ai sensi dell'art. 7, con i soggetti di cui all'art. 10, comma 1; la relativa disciplina deve essere definita entro tre mesi dalla definizione del presente CCNL.

6. Anche i posti destinati ai passaggi alla categoria immediatamente superiore sono coperti mediante accesso dall'esterno se la selezione di cui al comma 3 ha avuto esito negativo o se mancano del tutto all'interno le professionalità da selezionare.

Art. 53 – Sistema di valutazione

1. La valutazione del personale è finalizzata al continuo miglioramento della prestazione individuale e dei risultati dell'organizzazione. Degli esiti della valutazione si tiene conto ai fini:
   a) dell'applicazione del sistema di incentivazione del personale, definito ai sensi dell'art. 4 comma 3, lett. b);
   b) della progressione economica, per quanto attiene la valutazione dei criteri di cui all'art. 51;
   c) dello sviluppo professionale, nell'ambito delle procedure e dei criteri di cui all'art. 52;
   d) della individuazione dei fabbisogni di formazione e della programmazione delle relative attività.

2. Fermi restando i criteri definiti per l'applicazione dei diversi istituti e strumenti indicati al comma 1, nel rispetto dei relativi modelli di relazioni sindacali di cui al titolo II, la valutazione del personale viene effettuata attraverso una metodologia stabile che preveda comunque:
   a) la comunicazione preventiva al personale degli obiettivi da conseguire, delle prestazioni attese e dei relativi criteri di valutazione;
   b) verifiche periodiche con lo stesso personale volte a valutare il conseguimento degli obiettivi, l'andamento della prestazione e gli eventuali scostamenti rispetto alle previsioni;
   c) una verifica finale per la comunicazione tempestiva agli interessati degli esiti della valutazione e per la riassegnazione di obiettivi per l'anno successivo.
3. La valutazione è effettuata dal responsabile CONI della struttura in cui l'interessato ha prestato la sua attività ed è tempestivamente comunicata al dipendente.
4. Il CONI si impegna a promuovere e sostenere, anche attraverso iniziative formative mirate, la diffusione ed il consolidamento delle competenze direzionali nel campo dei sistemi di valutazione.
5. Ai fini di una corretta attuazione della disciplina del presente articolo, il CONI definisce meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati dell'attività svolta dai dipendenti in armonia con quanto previsto dal D.Lgs. n. 286 del 1999.

Art. 54 – Posizioni organizzative

1. Il CONI, sulla base del proprio ordinamento ed in relazione alle proprie esigenze organizzative, può individuare posizioni organizzative cui sono correlati incarichi che, pur rientrando nell'ambito delle funzioni di appartenenza, comportano lo svolgimento di compiti di elevata responsabilità.
2. Le posizioni organizzative di cui al comma precedente possono riguardare l'esercizio delle seguenti funzioni:
   a) direzione di unità organizzative, con elevato grado di autonomia e complessità gestionale e organizzativa;
   b) svolgimento di attività – ivi comprese quelle informatiche – con contenuti di alta professionalità o richiedenti specializzazioni correlate al possesso di titoli universitari e/o di adeguati titoli connessi all'esercizio delle relative funzioni;
   c) svolgimento di attività di staff e/o di studio, ricerca, di vigilanza e controllo caratterizzate da elevate autonomia ed esperienza.

3. Il CONI può procedere all'individuazione delle posizioni di cui ai commi 1 e 2 dopo aver attivato:
   a) l'attuazione dei principi di razionalizzazione previsti dal D.Lgs. n. 29/1993, con particolare riferimento agli artt. 3, 4, 7, 9 e 14;
   b) la ridefinizione delle strutture organizzative e delle dotazioni organiche;
   c) l'istituzione e l'attivazione di meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati secondo i principi di cui al D.Lgs. 30 luglio 1999, n. 286.
4. Gli incarichi relativi alle posizioni di cui ai commi precedenti possono essere conferiti esclusivamente a dipendenti della categoria C ovvero al personale di cui all'art. 85, comma 1, nel rispetto della disciplina ivi prevista.. Il conferimento comporta l'attribuzione di una specifica indennità di posizione il cui valore annuo lordo è ricompreso tra un minimo di 4 milioni ed un massimo di 10 milioni per tredici mensilità, utilizzando le risorse previste dall'art. 67.

Art. 55 - Conferimento e revoca degli incarichi di posizioni organizzative

1. Gli incarichi di cui all'art 54 sono conferiti previa determinazione dei criteri da parte del CONI, in coerenza con gli esiti della concertazione di cui all'art. 7, con i soggetti di cui all'art. 10, comma 1.

2. Gli incarichi sono conferiti dai dirigenti interessati con atto scritto e motivato, tenendo conto dei requisiti culturali, delle attitudini e delle capacità professionali dei dipendenti in relazione alle caratteristiche degli obiettivi, degli impegni programmatici o dei progetti che ne costituiscono la motivazione.

3. Gli incarichi possono essere revocati, con atto scritto e motivato, nel rispetto dei criteri definiti ai sensi del comma 1, prima della scadenza, a seguito di:
   a) inosservanza delle direttive contenute nell'atto di conferimento;
   b) intervenuti mutamenti organizzativi;
   c) accertamento di risultati negativi.

4. La revoca dell'incarico comporta la perdita della indennità di posizione di cui all'art. art. 54, comma 4 e la restituzione del dipendente alle funzioni del profilo di appartenenza.

5. La valutazione dei risultati delle attività svolte dai dipendenti cui sono stati conferiti gli incarichi, avviene di norma con cadenza annuale in base a criteri e procedure, ispirati ai principi di cui al D.Lgs. 286/1999, definiti preventivamente dal CONI previa concertazione ai sensi dell'art. 7, con i soggetti di cui all'art. 10, comma 1.

Art. 56 - Mansioni superiori nel sistema di classificazione

1. Il presente articolo completa la disciplina delle mansioni prevista dall’art. 56, commi 2, 3 e 4 del D. Lgs. n. 29/1993 per la parte demandata alla contrattazione.

2. Nell’ambito del nuovo sistema di classificazione del personale previsto dal presente contratto, si considerano “superiori” le mansioni incluse nella categoria superiore a quella ricoperta.

3. Il conferimento delle mansioni superiori di cui al comma 2 avviene nei seguenti casi:
   a) nel caso di vacanza di posto in organico, per non più di sei mesi, prorogabili fino a dodici qualora siano state avviate le procedure per la copertura del posto vacante, anche mediante le selezioni interne di cui all’art. 52;
   b) nel caso di sostituzione di altro dipendente assente con diritto alla conservazione del posto, per la durata dell’assenza con esclusione dell’assenza per ferie;
   c) per esigenze organizzative e di risultato di carattere straordinario, derivanti anche dall’attivazione di nuovi servizi o dallo svolgimento di nuove funzioni, per non più di sei mesi, prorogabili fino a dodici qualora siano state avviate le procedure per la istituzione del posto in organico.

4. Il conferimento delle mansioni superiori di cui ai commi precedenti è comunicato per iscritto al dipendente incaricato, mediante le procedure stabilite dall’Ente sulla base di criteri, coerenti con la propria organizzazione, da definire entro tre mesi dall’entrata in vigore del presente contratto, che tengano conto del contenuto professionale delle mansioni conferite, sentite le Organizzazioni sindacali di cui all’art. 10, comma 1.

5. Il dipendente assegnato alle mansioni superiori di cui al comma 2 ha diritto al trattamento economico previsto per la posizione corrispondente alle mansioni conseguentemente esercitate, fermo rimanendo quanto percepito a titolo di retribuzione individuale di anzianità.

6. Per la prima attuazione della disciplina del presente articolo, l’Ente attiva una apposita sessione di contrattazione integrativa.

7. Per quanto non previsto dal presente articolo resta ferma la disciplina dell’art. 56 del D.Lgs. n. 29/1993.

Art. 57 - Collocazione del personale in servizio nelle nuove posizioni economiche del sistema di classificazione

1. Il personale in servizio è assegnato alle nuove posizioni economiche previste dal sistema di classificazione nel rispetto delle indicazioni di cui all'allegata tabella 1.

2. Il personale appartenente al III livello retributivo dell'ordinamento precedente al CCNL del 19.11.1996 viene inquadrato nella ex categoria di operatore con l'attribuzione della relativa retribuzione base, prevista dallo stesso CCNL del 19.11.1996, a decorrere dall'1.01.1998.

TITOLO IX
NORME DISCIPLINARI

Art. 58 - Doveri del dipendente

1. Nel rispetto dei principi enunciati negli artt. 2104 e 2105 del Codice Civile, il dipendente deve tenere un contegno disciplinato e rispondente ai doveri inerenti all'esplicazione delle mansioni assegnategli, ed in particolare:
   a) rispettare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità prescritte dal CONI per la rilevazione ed il controllo delle presenze e non assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del dirigente responsabile;
   b) svolgere con assiduità, diligenza e spirito di collaborazione le mansioni assegnategli, osservando le norme del presente contratto e le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dal CONI;
   c) mantenere assoluta segretezza sugli interessi del CONI nel rispetto delle norme del regolamento di attuazione dell'art. 24 della legge 7 agosto 1990, n. 241; non trarre profitto da quanto forma oggetto delle sue funzioni e non esplicare, sia direttamente, sia per interposta persona, anche fuori dell'orario di lavoro, mansioni ed attività - a titolo gratuito od oneroso - che siano in contrasto anche indiretto od in concorrenza con il CONI;
   d) astenersi da qualunque attività a titolo gratuito od oneroso o da qualunque altra forma di partecipazione in imprese od organizzazioni di fornitori, utenti, concorrenti e distributori che abbiano avuto o che abbiano tuttora rapporti con il CONI;
   e) applicare nei rapporti con il cittadino le disposizioni della legge 7 agosto 1990, n. 241 e dei relativi regolamenti attuativi in materia di trasparenza dell'attività amministrativa e di diritto di accesso;
   f) mantenere nei rapporti interpersonali e con l'utenza una condotta improntata a principi di correttezza ed astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;
   g) durante l'orario di lavoro non attendere ad occupazioni estranee al servizio e, in periodi di malattia od infortunio, ad attività lavorativa ancorché non remunerata;
   h) attenersi alle disposizioni che gli vengono impartite per l'esecuzione della prestazione; se le disposizioni sono palesemente illegittime, il dipendente è tenuto a farne immediata e motivata contestazione a chi le ha impartite; se le disposizioni sono rinnovate per iscritto, il dipendente ha il dovere di darvi esecuzione, salvo che le disposizioni stesse siano espressamente vietate dalla legge penale ovvero configurino illecito amministrativo;

i) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, attrezzi, indumenti, strumenti e automezzi a lui affidati;
j) non valersi di mezzi di comunicazione o di quanto è di proprietà del CONI per ragioni che non siano di servizio;
k) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali del CONI da parte del personale e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate, persone estranee al CONI nei locali non aperti al pubblico;
l) vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sottordinato, ove tale compito rientri nelle responsabilità attribuite;
m) comunicare al CONI la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;
n) in caso di malattia dare tempestiva comunicazione dell'assenza all'ufficio di appartenenza, all'inizio del turno di lavoro, salvo comprovato impedimento;
o) astenersi dal partecipare all'adozione di provvedimenti del CONI che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi propri;
p) rifiutare qualsiasi compenso a qualunque titolo offerto dalla clientela in connessione agli adempimenti della prestazione lavorativa.

Art. 59 - Responsabilità

1. Per i dipendenti del CONI resta ferma la disciplina attualmente vigente in materia di responsabilità, civile, amministrativa, penale e contabile per i dipendenti delle Amministrazioni pubbliche.

Art. 60 - Incompatibilità, cumulo di impieghi ed incarichi

1. Ai dipendenti del CONI si applicano le disposizioni di cui all'art. 58 del D.Lgs. n. 29/1993 e successive integrazioni e modificazioni.

Art. 61 - Sanzioni e procedimento disciplinare

1. Le violazioni da parte dei lavoratori dei doveri di cui all'art. 58 del presente contratto danno luogo, secondo la gravità, l'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari:

   a) rimprovero verbale;
   b) rimprovero scritto;
   c) multa di importo variabile non superiore a quattro ore di retribuzione;

d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione sino ad un massimo di dieci giorni;
e) licenziamento con preavviso;
f) licenziamento senza preavviso.

2. Il CONI, salvo il caso di rimprovero verbale, non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente, senza previa contestazione scritta dell'addebito - da effettuarsi tempestivamente e comunque entro venti giorni da quando l'ufficio istruttore competente alla contestazione è venuto a conoscenza del fatto - e senza averlo sentito a sua difesa con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

3. La convocazione scritta per la difesa non può avvenire prima che siano trascorsi 5 giorni lavorativi dalla contestazione dal fatto che vi ha dato causa. Trascorsi inutilmente 15 giorni dalla convocazione della difesa del dipendente la sanzione viene applicata nei successivi quindici giorni.

4. Nel caso in cui, ai sensi dell'art. 59, comma 4, del D.Lgs. n. 29/1993, la sanzione da comminare non sia di sua competenza, il responsabile della struttura nella quale il dipendente presta servizio, ai sensi di quanto previsto al comma 2, segnala entro dieci giorni all'ufficio competente i fatti da contestare al dipendente per l'istruzione del procedimento, dandone contestuale comunicazione all'interessato. In caso di mancata comunicazione nel termine predetto si darà corso all'accertamento della responsabilità del soggetto tenuto alla comunicazione.

5. Al dipendente o, su espressa delega, al suo difensore è consentito l'accesso a tutti gli atti istruttori riguardanti il procedimento a suo carico.

6. Il procedimento disciplinare deve concludersi entro centoventi giorni dalla data di contestazione di addebito. Qualora non sia stato portato a termine entro tale data, il procedimento si estingue.

7. L'ufficio competente per i procedimenti disciplinari sulla base degli accertamenti effettuati e delle giustificazioni addotte dal dipendente, irroga la sanzione applicabile tra quelle indicate al comma 1. Il medesimo ufficio, ove ritenga che non vi sia luogo a procedere disciplinarmente, dispone la chiusura del procedimento, dandone comunicazione all'interessato.

8. I provvedimenti di cui al comma 1 non sollevano il lavoratore dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso.

9. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

10. Per quanto non previsto dalla presente disposizione si rinvia all'art. 59 del D.Lgs. n. 29/1993.

Art. 62 - Codice disciplinare

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza ed in conformità di quanto previsto dall'art. 59 del D.Lgs. n. 29/1993 il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:
   a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza e imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
   b) rilevanza degli obblighi violati;
   c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
   d) grado di rilevanza del danno o pericolo causato al CONI, agli utenti o a terzi e del disservizio determinatosi;
   e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore nei confronti del CONI, degli altri dipendenti e degli utenti, nonché ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge;
   f) concorso nella infrazione di più lavoratori in accordo tra loro.

2. La recidiva nelle mancanze previste ai commi 4 e 6, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle previste nell'ambito dei medesimi commi.

3. Al dipendente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.

4. La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale al massimo della multa di importo pari a quattro ore di retribuzione si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:
   a) inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro;
   b) condotta non conforme a principi di correttezza verso il CONI o altri dipendenti o nei confronti del pubblico;
   c) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati ovvero nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare azione di vigilanza;

d) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o disservizio;
e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio del CONI, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 6 della legge n. 300/1970;
f) insufficiente rendimento, rispetto ai carichi di lavoro e, comunque, nell'assolvimento dei compiti assegnati;
g) altre violazioni dei doveri di comportamento non ricompresi specificamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo per il CONI, per gli utenti e per i terzi.

5. L'importo delle ritenute per multa sarà introitato nel bilancio del CONI e sarà destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti.

6. La sanzione disciplinare della sospensione del servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di 10 giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

a) recidiva nelle mancanze previste dal comma 4 che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;
b) particolare gravità delle mancanze previste nel comma 4;
c) assenza ingiustificata dal servizio fino a 10 giorni o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati al CONI, agli utenti o ai terzi;
d) ingiustificato ritardo, non superiore a 10 giorni, nell'assumere il servizio presso la sede di lavoro assegnata;
e) svolgimento di attività che ritardino il recupero psicofisico durante lo stato di malattia o infortunio;
f) testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari o rifiuto della stessa;
g) comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o di terzi;
h) alterchi con ricorso a vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche nei confronti di dipendenti, di utenti o di terzi;
i) manifestazioni ingiuriose nei confronti del CONI, fatta salva la libertà di pensiero ai sensi dell'art. 1 della legge 300 del 1970;
j) atti e comportamenti, ivi comprese le molestie sessuali, che siano lesivi della dignità della persona;
k) violazione di doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia comunque derivato grave danno al CONI o a terzi.

7. La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica per:
   a) recidiva plurima, per almeno tre volte all'anno, nelle mancanze previste nel comma 6, anche se di diversa natura, ovvero recidiva, nel biennio, in una mancanza tra quelle previste nel medesimo comma, che abbia comportato l'applicazione della sanzione di dieci giorni di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, fatto salvo quanto previsto dal comma 8, lettera a);
   b) occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo e della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza del CONI o ad esso affidati;
   c) rifiuto espresso del trasferimento di posto per motivate esigenze di servizio;
   d) assenza ingiustificata ed arbitraria dal servizio per un periodo superiore a dieci giorni lavorativi consecutivi;
   e) persistente insufficiente rendimento o fatti che dimostrino grave inefficienza del dipendente nell'adempimento degli obblighi di servizio rispetto ai carichi di lavoro;
   f) responsabilità penale risultante da sentenza di condanna passata in giudicato per un delitto che, pur commesso fuori del servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non sia compatibile, per la sua specifica gravità, con la prosecuzione del rapporto.

8. La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica per:
   a) recidiva, negli ambienti di lavoro, di alterchi con ricorso a vie di fatto contro superiori o altri dipendenti o terzi, anche per motivi non attinenti al servizio;
   b) accertamento che l'impiego è stato conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti;
   c) sentenza di condanna passata in giudicato:
      per delitti di cui all'art. 15 comma 1, lettere a), c), d), e) ed f) della legge 1990, n. 55, modificata ed integrata dall'art. 1, comma 1 della legge 18 gennaio 1992, n. 16 e successive modificazioni ed integrazioni;
      per gravi delitti commessi in servizio;
   d) sentenza di condanna passata in giudicato quando dalla stessa consegue l'interdizione perpetua dai pubblici uffici.

9. Il procedimento disciplinare deve essere avviato, ai sensi dell'art. 61, comma 2, anche nel caso in cui sia connesso con il procedimento penale e rimane sospeso fino a sentenza definitiva. La sospensione è disposta anche ove la connessione emerga nel corso del procedimento disciplinare. Qualora il

CONI venga a conoscenza dei fatti che possono dar luogo ad una sanzione disciplinare solo a seguito di sentenza definitiva di condanna, il procedimento disciplinare è avviato nei termini previsti dall'art. 61, comma 2 da computarsi a decorrere dalla data in cui il CONI è venuto a conoscenza della sentenza.

10. Il procedimento disciplinare sospeso ai sensi del comma 9 è riattivato entro 180 giorni da quando il CONI ha avuto notizia della sentenza definitiva.

11. Al codice disciplinare contenuto nel presente articolo deve essere data la massima pubblicità mediante affissione in luogo accessibile e visibile a tutti i dipendenti. Tale forma di pubblicità è tassativa e non può essere sostituita con altre. Il codice deve essere pubblicato tassativamente entro 15 giorni dalla data di stipulazione del presente contratto e si attua dal quindicesimo giorno successivo a quello dell'affissione.

Art. 63 - Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

1. Il CONI, laddove riscontri la necessità di espletare accertamenti su fatti addebitati al dipendente a titolo di infrazione disciplinare punibili con la sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione, può disporre, nel corso del procedimento disciplinare, l'allontanamento dal lavoro per un periodo di tempo non superiore a trenta giorni, con conservazione della retribuzione.

2. Quando il procedimento disciplinare si conclude con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo dell'allontanamento cautelativo deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione limitata agli effettivi giorni di sospensione irrogati.

3. Il periodo trascorso in allontanamento cautelativo, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.

Art. 64 - Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

1. Il dipendente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio con privazione della retribuzione, per la durata dello stato di detenzione o comunque dello stato restrittivo della libertà.

2. Il dipendente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale, qualora egli sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque tali da comportare, se accertati, la sanzione disciplinare del licenziamento.

3. Il CONI, cessato lo stato di restrizione della libertà personale di cui al comma 1, può prolungare il periodo di sospensione del dipendente sino alla sentenza definitiva, alle medesime condizioni di cui al comma 2.

4. Resta fermo l'obbligo di sospensione nei casi previsti dall'art. 15 comma 1 della legge 19 marzo 1990, n. 55, come sostituito dall'art. 1, comma 1 della legge 18 gennaio 1992 n. 16.

5. Nei casi disciplinati dai commi precedenti si applica quanto previsto in tema di rapporti tra procedimenti disciplinari e procedimenti penali dall'art. 62, commi 9 e 10.

6. Al dipendente sospeso è concesso un assegno alimentare pari al 50% della retribuzione fissa mensile corrispondente alla nozione di cui all'art. 79, comma 2, lett. b), oltre all'assegno per il nucleo familiare eventualmente spettante, con esclusione di qualsiasi compenso accessorio, comunque denominato, anche se pensionabile.

7. In caso di sentenza definitiva di assoluzione o di proscioglimento con formula piena, quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di assegno alimentare sarà conguagliato con quanto sarebbe stato dovuto al lavoratore se egli fosse rimasto in servizio.

8. Nelle ipotesi previste ai commi 2 e 3 del presente articolo, la sospensione cautelare conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo non superiore a cinque anni, decorso il quale la sospensione cautelare è revocata di diritto ed il dipendente è riammesso in servizio.

9. Il procedimento disciplinare rimane comunque sospeso sino all'esito del procedimento penale.

TITOLO X
TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 65 - Incrementi tabellari

1. Gli stipendi tabellari derivanti dall'applicazione dell'art. 48 del CCNL del 19.11.1996, e dell'art. 1 del CCNL del 16.10.1997, comprensivi del conglobamento dell'elemento distinto di retribuzione (E.D.R.), sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella allegata tabella 2, alle scadenze ivi previste. Il nuovo trattamento tabellare del personale è indicato nell'allegata tabella 3.

2. A seguito della attribuzione degli incrementi indicati nel comma 1, i valori economici dei trattamenti correlati alle posizioni iniziali e di sviluppo del nuovo sistema di classificazione di cui al presente CCNL sono rideterminati secondo le indicazioni delle allegate tabelle 4 e 5 e con le decorrenze ivi previste.

3. Sono confermate l'indennità integrativa speciale e la retribuzione individuale di anzianità negli importi spettanti al personale in servizio alla data di stipulazione del presente contratto. Al personale neo-assunto è attribuita l'indennità integrativa speciale nelle misure indicate nell'allegata tabella 6.

4. Gli incrementi retributivi di cui al comma 1 sono corrisposti al netto delle indennità di vacanza contrattuale già percepite con le modalità e nelle misure stabilite dall'art. 1, comma 4 del CCNL 19.11.1996.

Art. 66 - Effetti dei nuovi stipendi

1. Nei confronti del personale cessato dal servizio con diritto a pensione nel periodo di vigenza della parte economica del presente contratto 1998-1999, gli incrementi di cui all'art. 65 hanno effetto integralmente, alle scadenze e negli importi previsti nella tabella 2, ai fini della determinazione del trattamento di quiescenza e dell'equo indennizzo. Agli effetti dell'indennità premio di fine servizio, dell'indennità sostitutiva del preavviso, nonché di quella prevista dall'art. 2122 del codice civile, si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto.

Art. 67 – Risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

1. A decorrere dal 31/12/1999 e a valere dal mese successivo, sono annualmente destinate alla attuazione della nuova classificazione del personale nonché a sostenere le iniziative rivolte a migliorare la produttività, l'efficienza e l'efficacia dei servizi, le seguenti risorse:
   a) le risorse con riferimento all'anno 1999 di cui all'art. 54 del CCNL 19.11.1996, come integrate dall'art. 3 del CCNL del 16.10.1997 ivi comprese le eventuali risorse aggiuntive di cui all'art. 4 dello stesso CCNL del 16.10.1997;
   b) le risorse correlate alla corresponsione delle indennità previste dall'art. 50 del CCNL del 19.11.1996;
   c) un importo annuo dello 0,71% del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza ed ai professionisti dipendenti, corrispondente all'incremento, in misura pari ai tassi programmati di inflazione, del trattamento economico accessorio con decorrenza 31.12.1999 ed a valere per l'anno successivo;
   d) le somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997;
   e) le economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ai sensi e nei limiti dell'art. 1, comma 57 e seguenti della legge n. 662/1996 e successive integrazioni e modificazioni, realizzate a decorrere dall'anno 1999;
   f) le risorse derivanti dalla eventuale applicazione della disciplina dell'art. 2, comma 3, del D.Lgs. n. 29/1993;
   g) gli eventuali risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'articolo 70, comma 6;
   h) le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, quali quelle di cui all'art. 18 della legge 109/94 e successive modificazioni e integrazioni, e all'art. 1 comma 11 della legge 31 gennaio 1992 n. 138;
   i) i risparmi di gestione riferiti alle spese del personale, fatte salve le quote che disposizioni di legge riservano a risparmio del fabbisogno complessivo;
   j) le risorse derivanti dalla applicazione della disciplina dell'art. 44, comma 7, del CCNL del 19.11.1996;
   k) l'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità del personale comunque cessato dal servizio a far data dal 01/01/1999;
   l) un importo pari allo 0,5% del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza e ai professionisti.
2. In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte

attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili o che comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche, l'Ente, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 39 della legge 449/1997, valuta anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività e ne individua la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio. Le risorse derivanti dalla applicazione del presente comma sono destinate anche al finanziamento della indennità di posizione organizzativa di cui all'art. 54.

3. Rientrano nella disponibilità delle risorse del presente articolo anche le somme non spese nel corso di ogni anno per il pagamento degli incrementi economici correlati alla progressione economica all'interno delle categorie – pari al differenziale tra la posizione economica acquisita e il trattamento tabellare iniziale - per il personale comunque cessato dal servizio o transitato nella categoria superiore.

Art. 68 - Utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

1. Le risorse di cui all'art. 67 sono prioritariamente destinate ad incentivare i risultati, la qualità delle prestazioni, la valorizzazione di posizioni particolari per responsabilità o per gravosità.

2. In relazione alle finalità di cui al comma 1, le risorse di cui all'art. 67 sono utilizzate per:

   a) corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica all'interno delle categorie secondo la disciplina dell'articolo 50 ed utilizzando le risorse aventi carattere di certezza e continuità. Resta comunque acquisito al fondo di cui all'articolo 67 il differenziale tra le posizioni economiche rivestite e il valore iniziale della categoria di coloro che cessano definitivamente dal servizio;
   b) corrispondere la indennità di posizione al personale incaricato delle posizioni organizzative secondo la disciplina dell'art. 54;
   c) corrispondere l'indennità di cui all'art. 44, comma 7, del CCNL del 19.11.1996; i relativi valori possono essere rideterminati, in sede di contrattazione integrativa in relazione alla particolare rilevanza delle funzioni affidate;
   d) corrispondere i compensi di cui all'art. 54, comma 3, lett. c) del CCNL del 19.11.1996;
   e) erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi

correlati al merito e all'impegno di gruppo e/o individuale, secondo quanto previsto dall'art. 69;

f) corrispondere le indennità di turno, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno festivo, per i centralinisti ciechi, secondo i criteri e le condizioni stabiliti in sede di contrattazione integrativa;

g) corrispondere compensi per la remunerazione di compiti che comportano oneri, disagi o rischi particolarmente rilevanti, secondo i criteri e le condizioni stabiliti in sede di contrattazione integrativa;

h) corrispondere al personale sanitario e tecnico-sanitario dell'Istituto di Scienza dello Sport cui siano attribuite funzioni di supporto ai medici in campo sanitario, terapeutico, riabilitativo, diagnostico e preventivo, fisiologico e biomeccanico, collocato nei corrispondenti profili professionali, una speciale indennità, connessa allo svolgimento delle predette funzioni, nelle misure annue lorde definite in sede di contrattazione decentrata integrativa;

i) compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, secondo i criteri e le condizioni stabiliti in sede di contrattazione integrativa;

j) compensare le prestazioni di lavoro straordinario secondo la disciplina dell'art. 70;

k) corrispondere compensi correlati all'esercizio di compiti che comportano gravose articolazioni dell'orario di lavoro quali quelle che determinano il prolungamento delle prestazioni lavorative oltre il turno pomeridiano;

l) incentivare le specifiche prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 67, lett. g).

3. Le risorse di cui all'art. 67, ivi comprese quelle relative agli anni 1999 e 2000, non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono utilizzate secondo le finalità individuate in sede di contrattazione integrativa.

Art. 69 - Collegamento tra produttività ed incentivi

1. La attribuzione dei compensi di cui all'art. 68 comma 2, lett. e), è strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi ed è quindi attuata, in unica soluzione ovvero secondo modalità definite a livello di ente, dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo, mediante gli strumenti di valutazione e controllo interno adottati ai sensi dell'art. 53, comma 5, dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati, secondo la disciplina del D.Lgs, n. 29/1993 e successive modificazioni ed integrazioni.

Art. 70 - Lavoro straordinario

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione e copertura del tempo di lavoro.
2. La prestazione di lavoro straordinario è disposta unicamente sulla base delle esigenze di servizio individuate dal dirigente. Sono escluse pertanto tutte le forme generalizzate di autorizzazione, nonché tutte le forme di lavoro straordinario o supplementare, comunque denominate, effettuate su richiesta del dipendente.
3. Per la corresponsione dei compensi relativi alle prestazioni di lavoro straordinario, l'Ente può utilizzare risorse finanziarie in misura non superiore di quelle destinate a tale scopo nell'anno 1999.
4. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario, dalla data di entrata in vigore del presente CCNL, è determinata maggiorando la misura oraria del lavoro ordinario calcolata convenzionalmente dividendo per 156 la retribuzione di cui all'art. 79, comma 2, lett. a), incrementata del rateo della tredicesima mensilità. Sono confermate le maggiorazioni di cui all'art. 46 del CCNL 19/11/1996.
5. Le parti si incontrano a livello di Ente, almeno una volta l'anno, per valutare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione di lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione, anche mediante opportuni interventi di razionalizzazione dei servizi.
6. A decorrere dal 31/12/2000, le risorse destinate nel medesimo anno al pagamento dei compensi per prestazioni di lavoro straordinario sono ridotte nella misura del 10%.
7. Il CONI, in attuazione di quanto previsto dall'art. 2, comma 3, della legge n. 138 del 1992, può disporre, con oneri a proprio carico, a favore dei dipendenti addetti alla preparazione e allo svolgimento di manifestazioni sportive, un incremento del numero di ore di lavoro straordinario entro il limite definito in sede di contrattazione integrativa.

Art. 71 - Trattamento di trasferta

1. Il presente articolo si applica ai dipendenti comandati a prestare la propria attività lavorativa in località diversa dalla dimora abituale o dalla ordinaria sede di servizio.

2. Al personale di cui al comma 1, oltre alla normale retribuzione, compete:
   a) un'indennità di trasferta, avente natura non retributiva pari a:
      L. 40.000 per ogni periodo di 24 ore di trasferta;
      un importo determinato proporzionalmente per ogni ora di trasferta, in caso di trasferte di durata inferiore alle 24 ore o per le ore eccedenti le 24 ore, in caso di trasferte di durata superiore alle 24 ore;
   b) il rimborso delle spese effettivamente sostenute per i viaggi in ferrovia, aereo, nave ed altri mezzi di trasporto extraurbani, nel limite del costo del biglietto; per i viaggi in aereo, la classe di rimborso è individuata in relazione alla durata del viaggio;
   c) una indennità supplementare pari al 5% del costo del biglietto aereo e del 10% del costo per treno e nave;
   d) il rimborso delle spese per i taxi e per i mezzi di trasporto urbani;
   e) il compenso per lavoro straordinario, nel caso che l'attività lavorativa nella sede della trasferta si protragga per un tempo complessivamente superiore al normale orario di lavoro previsto per la giornata. Si considera, a tal fine, solo il tempo effettivamente lavorato, tranne che nel caso degli autisti per i quali si considera attività lavorativa anche il tempo occorrente per il viaggio e quello impiegato per la sorveglianza e custodia del mezzo e nel caso del personale ispettivo, per il quale si applica la disciplina individuata ai sensi del comma 11.

3. Ai soli fini del comma 2, lettera a), nel computo delle ore di trasferta si considera anche il tempo occorrente per il viaggio.

4. Il dipendente può essere autorizzato ad utilizzare il proprio mezzo di trasporto, sempreché la trasferta riguardi località diverse dalla ordinaria sede di servizio e diversa dalla dimora abituale, qualora l'uso di tale mezzo risulti più conveniente dei normali servizi di linea. In tal caso si applica l'art 73, commi 2 e ss., e al dipendente spetta l'indennità di cui al comma 2, lettera a), eventualmente ridotta ai sensi del comma 8, il rimborso delle spese autostradali, di parcheggio e dell'eventuale custodia del mezzo ed una indennità chilometrica pari ad un quinto del costo di un litro di benzina verde per ogni chilometro.

5. Per le trasferte di durata superiore a 12 ore, al dipendente spetta il rimborso:
   a) della spesa sostenuta per il pernottamento in alberghi fino a quattro stelle;
   b) della spesa per uno o due pasti giornalieri, nel limite di L. 43.100 per il primo pasto e di complessive L. 85.700 per i due pasti.

Per le trasferte di durata non inferiore a 8 ore, compete solo il rimborso per il primo pasto.

6. Il personale delle diverse categorie inviato in trasferta al seguito e per collaborare con personale di area dirigenziale o facente parte di delegazione ufficiale del CONI è autorizzato a fruire dei rimborsi e delle agevolazioni previste per la dirigenza o per i componenti della predetta delegazione.

7. Il CONI individua, previo confronto con le Organizzazioni Sindacali, particolari situazioni che, in considerazione della impossibilità di fruire, durante le trasferte, del pasto o del pernottamento per mancanza di strutture e servizi di ristorazione, consentono la corresponsione in luogo dei rimborsi di cui al comma 5 la somma forfetaria di L. 50.000 lorde. Con la stessa procedura il CONI stabilisce le condizioni per il rimborso delle spese relative al trasporto del materiale e degli strumenti occorrenti al personale per l'espletamento dell'incarico affidato.

8. Nel caso in cui il dipendente fruisca del rimborso di cui al comma 5, l'indennità di cui al comma 2, lett. a), viene ridotta del 70%. Non è ammessa in nessun caso l'opzione per l'indennità di trasferta in misura intera.

9. L'indennità di trasferta cessa di essere corrisposta dopo i primi 240 giorni di trasferta continuativa nella medesima località.

10. Il dipendente inviato in trasferta ai sensi del presente articolo può richiedere una anticipazione non inferiore al 75% del trattamento complessivo presumibilmente spettante per la trasferta.

11. Il CONI stabilisce, con gli atti previsti dal proprio ordinamento ed in funzione delle proprie esigenze organizzative, e previa informazione, seguita a richiesta da incontro, ai soggetti sindacali di cui all'art. 10 comma 1, la disciplina della trasferta per gli aspetti di dettaglio o non regolati dal presente articolo, individuando, in particolare il sistema di calcolo delle distanze, la documentazione necessaria per i rimborsi e le relative modalità procedurali, con particolare riferimento all'uso dei taxi e degli altri mezzi di trasporto, i criteri e le condizioni per il richiamo in sede in presenza di particolari esigenze di servizio, la eventuale individuazione di ulteriori casi di rimborso spese non ricompresi nella previsione di cui al comma 1, i limiti e le modalità attuative della disciplina dell'art. 72, comma 1.

12. Le trasferte all'estero sono disciplinate dalle disposizioni del presente articolo con le seguenti modifiche:

   a) l'indennità di trasferta di cui al comma 1, lett. a) è incrementata del 50% ; non si applica la disciplina del comma 8;
   b) i rimborsi dei pasti di cui al comma 5, sono incrementati del 30%.

Il CONI incrementa le percentuali di cui al presente comma in armonia con i criteri stabiliti dalle norme che disciplinano i trattamenti di trasferta all'estero del personale civile dell'amministrazione dello Stato.
La disciplina del presente comma decorre dal sessantesimo giorno successivo a quello della sottoscrizione definitiva del presente contratto.

13. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte nei limiti delle risorse destinate a tale specifica finalità nel bilancio del CONI.

Art. 72 - Trattamento di trasferimento in Italia

1. Al dipendente trasferito ad altra sede per motivi organizzativi o di servizio, quando il trasferimento comporti il cambio della sua residenza, deve essere corrisposto il rimborso delle spese documentate di viaggio, vitto ed eventuale alloggio per sé e per le persone di famiglia che lo seguono nel trasferimento (coniuge, figli, parenti entro il 3° grado ed affini entro il 2° grado) nonché il rimborso delle spese documentate di trasporto per gli effetti familiari (mobilio, bagaglio ecc.), il tutto nei limiti definiti ai sensi dell'art. 71, comma 11 e previ opportuni accordi da prendersi con l'ente e secondo le condizioni d'uso.

2. Al dipendente competono anche:

   l'indennità di trasferta di cui all'art. 71, comma 2, limitatamente alla durata del viaggio;
   una indennità di trasferimento, stabilita in sede di contrattazione integrativa nazionale di ente nell'ambito delle risorse di cui al comma 6, variabile, in funzione del carico di famiglia, da un minimo di 3 mensilità ad un massimo di 6 mensilità, con maggiorazione fino al 100% in presenza delle condizioni di cui al comma 4; le mensilità sono calcolate con riferimento alla retribuzione di cui all'art. 79, comma 2, lett.b).

3. Il dipendente ha altresì diritto al rimborso dell'indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di locazione regolarmente registrato quando sia tenuto al relativo pagamento per effetto del trasferimento.

4. In caso di trasferimento in sedi considerate disagiate al dipendente che abbia trasferito la residenza, è riconosciuta, per tre anni, una somma pari al 50% della spesa sostenuta e debitamente documentata per la locazione di una abitazione non di lusso rapportata alle esigenze del nucleo familiare, secondo preventive intese con il dipendente interessato. Le sedi disagiate vengono individuate dal CONI sulla base di criteri definiti previa informazione ai soggetti sindacali di cui all'art. 10, comma 1.

5. Le indennità ed i rimborsi di cui ai precedenti commi spettano anche al personale collocato a riposo ed alla famiglia del dipendente deceduto in attività di servizio, per il trasferimento dall'ultima sede di servizio o del convivente stabile, se il relativo importo risulta meno elevato, dall'ultima residenza della famiglia ad un domicilio eletto nel territorio nazionale.
   Il diritto alle predette indennità si perde comunque entro tre anni dalla data di cessazione dal servizio.
6. Agli oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo si fa fronte nei limiti delle risorse previste nel bilancio del CONI per tale specifica finalità.

Art. 73 - Copertura assicurativa

1. Il CONI assume le necessarie iniziative per la copertura assicurativa della responsabilità civile dei dipendenti che, anche in attuazione della disciplina dell'art. 54, operino in condizioni di piena autonomia, con assunzione diretta di responsabilità verso l'esterno, ivi compreso il patrocinio legale, assicurando le stesse condizioni previste dall'art. 74, salvo le ipotesi di dolo e colpa grave. Le risorse finanziarie destinate a tali finalità sono indicate nel bilancio, nel rispetto delle effettive capacità di spesa.

2. Il CONI stipula apposita polizza assicurativa in favore dei dipendenti autorizzati a servirsi, in occasione di trasferte o per adempimenti di servizio fuori dall'ufficio, del proprio mezzo di trasporto, limitatamente al tempo strettamente necessario per l'esecuzione delle prestazioni di servizio.

3. La polizza di cui al comma 2 è rivolta alla copertura dei rischi, non compresi nell'assicurazione obbligatoria, di danneggiamento al mezzo di trasporto di proprietà del dipendente e ai beni trasportati, nonché di lesioni o decesso del dipendente medesimo e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.

4. Le polizze di assicurazione relative ai mezzi di trasporto di proprietà dell'ente sono in ogni caso integrate con la copertura, nei limiti e con le modalità di cui ai commi 2 e 3, dei rischi di lesioni o decesso del dipendente addetto alla guida e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.

5. Gli importi liquidati dalle società assicuratrici in base alle polizze stipulate da terzi responsabili e di quelle previste dal presente articolo sono detratti dalle somme eventualmente spettanti a titolo di equo indennizzo per lo stesso evento.

Art. 74 - Patrocinio legale

1. Il CONI, anche a tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale nei confronti di un suo dipendente per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio e all'adempimento dei compiti d'ufficio, assumerà a proprio carico, a condizione che il procedimento non sia stato avviato su iniziativa dell'ente o che lo stesso ente non sia controparte nel procedimento, ogni onere di difesa sin dall'apertura del procedimento, facendo assistere il dipendente da un legale di comune gradimento, anche interno al CONI.

2. In caso di sentenza di condanna esecutiva per fatti commessi con dolo o colpa grave, il CONI ripeterà dal dipendente tutti gli oneri sostenuti per la sua difesa in ogni stato e grado del giudizio.

3. La disciplina del presente articolo non si applica ai dipendenti assicurati ai sensi dell'art. 73, comma 1.

Art. 75 - Servizio mensa e buoni pasto

1. Il CONI può istituire un servizio mensa, in gestione diretta o mediante convenzione con terzi, ovvero, in alternativa, attribuire al personale buoni pasto sostitutivi.

2. Possono usufruire della mensa o del buono pasto sostitutivo i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con una pausa non inferiore a 30 minuti, per una durata complessiva, nell'arco della giornata, di almeno 6 ore effettive e con una presenza effettiva, successiva alla pausa, nelle ore pomeridiane, di durata non inferiore a quella definita in sede di contrattazione integrativa.

3. A carico del personale è posto un concorso spese pari al 20% del costo di gestione dei relativi servizi. Il costo del buono pasto sostitutivo è pari all'80% del costo di gestione che sarebbe sostenuto dall'ente per ciascun pasto.

4. In ogni caso, è esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.

5. La disciplina del presente articolo trova applicazione a decorrere dal sesto mese successivo alla sottoscrizione del presente CCNL.

Art. 76 - Modalità di applicazione di benefici economici previsti da discipline speciali

1. In favore del personale riconosciuto, con provvedimento formale, invalido o mutilato per causa di servizio è riconosciuto un incremento percentuale, nella misura rispettivamente del 2,50% e dell'1,25% della retribuzione di cui all'art. 79, comma 2, lett. a) in godimento alla data di presentazione della relativa domanda a seconda che l'invalidità sia stata ascritta alle prime sei categorie di menomazione ovvero alle ultime due. Il predetto incremento, non riassorbibile, viene corrisposto a titolo di salario individuale di anzianità.

Art. 77 - Benefici di natura assistenziale e sociale

1. Il CONI disciplina, in sede di contrattazione integrativa nazionale di ente, la concessione dei seguenti benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti :
   a) sussidi;
   b) borse di studio;
   c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
   d) prestiti;
   e) assicurazione sanitaria integrativa;
   f) rischio di premorienza;
   g) centri estivi e vacanze di studio all'estero;
   h) mutui edilizi.
2. L'onere complessivo a carico del bilancio del CONI per la concessione dei benefici previsti dal punto a) al punto g) del comma 1 non può superare un importo pari all'1% delle spese per il personale iscritte nel bilancio di previsione.

Art. 78 - Trattenute per scioperi brevi

1. Per gli scioperi di durata inferiore alla giornata lavorativa, le relative trattenute sulle retribuzioni sono limitate alla effettiva durata della astensione dal lavoro e, comunque, in misura non inferiore a un'ora. In tal caso, la trattenuta per ogni ora è pari alla misura oraria della retribuzione di cui all'art. 79, c. 2, lett. b)

Art. 79 - Retribuzione e sue definizioni

1. La retribuzione è corrisposta mensilmente in un giorno stabilito dall'ente, compreso tra il giorno 20 e l'ultimo del mese; la tredicesima mensilità è corrisposta nel periodo ricompreso tra il 16 e il 18 del mese di dicembre. Qualora nel giorno stabilito ricorra una festività o un sabato non lavorativo, il pagamento è effettuato il precedente giorno lavorativo. Sono fatti salvi i termini di pagamento relativi alle voci del trattamento economico accessorio per le quali la contrattazione integrativa nazionale di ente prevede diverse modalità temporali di erogazione.

2. Sono definite le seguenti nozioni di retribuzione:
   a) retribuzione base mensile: è costituita dal valore economico mensile di tutte le posizioni previste all'interno di ciascuna categoria e dall'indennità integrativa speciale;
   b) retribuzione individuale mensile: è costituita dalla retribuzione base mensile, dalla retribuzione individuale di anzianità e da altri eventuali assegni personali a carattere fisso e continuativo comunque denominati;
   c) retribuzione globale di fatto, annuale o mensile: è costituita dall'importo della retribuzione individuale mensile per 12 mensilità, cui si aggiunge il rateo della tredicesima mensilità nonché l'importo annuo della retribuzione variabile e delle indennità contrattuali percepite nell'anno di riferimento; sono escluse le somme corrisposte a titolo di rimborso spese o come equo indennizzo.

3. La retribuzione oraria si ottiene dividendo le corrispondenti retribuzioni mensili per 156. Per il personale che fruisce della riduzione di orario di cui all'art. 41 il valore del divisore è fissato in 151.

4. La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo le corrispondenti retribuzioni mensili per 26.

Art. 80 - Struttura della busta paga

1. Al lavoratore deve essere consegnata una busta paga in cui devono essere distintamente specificati: la denominazione dell'ente, il nome, la categoria e la posizione economica del lavoratore, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, l'importo dei singoli elementi che concorrono a costituirla (stipendi, retribuzione individuale di anzianità, indennità integrativa speciale, straordinario, turnazione, assegni personali, indennità varie, produttività, ecc.) e l'elencazione delle trattenute di legge e di contratto, ivi comprese le quote sindacali, sia nella aliquota applicata che nella cifra corrispondente.

2. In conformità alle normative vigenti, il lavoratore può avanzare reclami per eventuali irregolarità riscontrate.

3. L’ente adotta tutte le misure idonee ad assicurare il rispetto del diritto del lavoratore alla riservatezza su tutti i propri dati personali, ai sensi della normativa vigente.

Art. 81 - Disapplicazione di disposizioni in contrasto con la disciplina contrattuale sul trattamento economico

1. Nelle ipotesi di disapplicazione, ai sensi dell’art. 2, comma 3, del D.Lgs. n. 29/93 e successive modificazioni ed integrazioni, di disposizioni legislative, regolamentari o di atti amministrativi che abbiano attribuito trattamenti economici in contrasto con quelli previsti o confermati dal presente CCNL, i più elevati compensi, assimilabili al trattamento fondamentale per il loro carattere di fissità e di continuità, eventualmente percepiti dal personale sono riassorbiti nei limiti degli incrementi previsti dall’art. 65; la eventuale differenza viene mantenuta ad personam ed è riassorbibile con i futuri miglioramenti contrattuali.

2. I risparmi di spesa conseguenti alla applicazione del comma 1, nonché quelli correlati alla disapplicazione di disposizioni riguardanti il trattamento economico accessorio, incrementano le risorse dell’art. 67 destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane secondo la disciplina dell’art. 68.

TITOLO XI
DISPOSIZIONI SPECIALI PER L'AREA DEI PROFESSIONISTI

Art. 82 – Incrementi tabellari e trattamento economico dei professionisti

1. Gli stipendi tabellari dei professionisti, derivanti dall'applicazione dell'art. 35 del CCNL del 22.05.1997 e dall'art. 13 del CCNL del 07.10.1997, sono incrementati degli importi mensili lordi per 13 mensilità indicati nella tabella 2 secondo le scadenze ivi previste. I nuovi trattamenti tabellari dei professionisti sono indicati nell'allegata tabella 3.

2. Gli incrementi retributivi di cui al comma 1 sono corrisposti al netto dell'indennità di vacanza contrattuale già percepita con le modalità e nelle misure stabilità dell'art. 3 comma 6 del CCNL del 22.05.1997.

3. Le componenti della struttura retributiva dei professionisti definite con il CCNL stipulato in data 22.05.1997 e del CCNL stipulato in data 07.10.1997 restano confermate sino alla definizione della disciplina prevista dall'art. 89, comma 1, lett. b); vengono utilizzate, a tal fine, le risorse disponibili ai sensi dell'art. 84.

Art. 83 - Effetti dei nuovi stipendi

1. Nei confronti dei professionisti cessati dal servizio con diritto a pensione nel periodo di vigenza della parte economica del presente contratto 1998-1999, gli incrementi di cui all'art. 82 hanno effetto integralmente, alle scadenze e negli importi previsti nella tabella 2, ai fini della determinazione del trattamento di quiescenza e dell'equo indennizzo. Agli effetti dell'indennità premio di fine servizio, dell'indennità sostitutiva del preavviso, nonché di quella prevista dall'art. 2122 del codice civile, si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto.

Art. 84 – Costituzione e finanziamento del fondo per la retribuzione accessoria dei professionisti

1. A decorrere dal 31/12/1999 e a valere dal mese successivo la dotazione del fondo per la retribuzione accessoria dei professionisti è costituita come segue:

a) le risorse del fondo di cui all'art. 40 del CCNL del 22.05.1997 come modificato dall'art. 16 del CCNL 7.10.1997 con riferimento all'anno 1999;

b) un importo del 1,43% del monte salari relativo ai professionisti dell'anno 1997 e corrispondente all'incremento, in misura pari ai tassi programmati dell'inflazione del trattamento economico accessorio con decorrenza 31.12.1999 ed a valere per l'anno successivo;

c) le somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43 della l. 449 del 1997;

d) le economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ai sensi e nei limiti dell'art. 1, comma 57 e seguenti della legge n. 662/1996 e successive integrazioni e modificazioni, realizzate a decorrere dall'anno 1999;

e) i risparmi derivanti dalla eventuale applicazione della disciplina dell'art. 2, comma 3, del D.Lgs. n. 29/1993;

f) le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati dei professionisti;

g) i risparmi di gestione riferiti alle spese del personale dei professionisti, fatte salve le quote che disposizioni di legge riservano a risparmio del fabbisogno complessivo;

h) l'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità dei professionisti comunque cessati dal servizio a far data dal 01/01/1999.

2. Il CONI destina risorse aggiuntive al finanziamento dei trattamenti accessori dei professionisti correlati agli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità, nel rispetto dei limiti di bilancio, in presenza di condizioni organizzative e gestionali che consentano i controlli interni e la valutazione dei risultati, secondo i principi generali di cui al D.Lgs. 286/1999, e comunque in misura pari allo 0,5% del monte salari dei professionisti riferito all'anno 1997.

3. In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio e dell'impegno dei professionisti cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili o che comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche dei professionisti, l'Ente, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 39 della legge 449/1997, valuta anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio dei professionisti da impiegare nelle nuove attività e ne individua la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio.

4. Le risorse di cui al presente articolo, ivi comprese quelle relative agli anni 1999 e 2000, non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono utilizzate secondo le finalità individuate in sede di contrattazione integrativa.

TITOLO XII
DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Art. 85 - Disposizioni speciali per il personale con qualifica ad personam di ispettore generale e direttore di divisione

1. Sono confermate le funzioni attribuite al personale con qualifica ad personam di ispettore generale e direttore di divisione, di cui all'art. 44 del CCNL 19/11/1996. Al predetto personale, ove siano conferiti gli incarichi di posizione organizzativa di cui all'art. 54, compete la relativa indennità, qualora la stessa sia di importo superiore a quella in godimento ai sensi dell'art. 68, comma 2, lett. c), in alternativa a quest'ultima.

2. Il personale di cui al comma 1 può stipulare con le singole Federazioni sportive contratti di lavoro a tempo determinato, con le procedure previste nei rispettivi ordinamenti. In tal caso, il rapporto di lavoro con il CONI è risolto con effetto dalla data di decorrenza del contratto stipulato con la Federazione sportiva. Il CONI dispone la riassunzione del dipendente qualora lo stesso ne faccia richiesta entro i 30 giorni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro a tempo determinato.

Art. 86 - Disposizioni speciali per il personale utilizzato presso le federazioni sportive nazionali

1. La gestione del personale CONI utilizzato presso le federazioni sportive nazionali, ai sensi del D.Lgs. 242/1999, è regolata dalle convenzioni previste dallo stesso decreto, con le integrazioni di cui al presente articolo.

2. Il personale CONI può stipulare con le singole Federazioni sportive contratti di lavoro a tempo determinato, con le procedure previste nei rispettivi ordinamenti. In tal caso, il rapporto di lavoro con il CONI è risolto con effetto dalla data di decorrenza del contratto stipulato con la Federazione sportiva. Il CONI dispone, la riassunzione del dipendente qualora lo stesso ne faccia richiesta entro i 30 giorni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro a tempo determinato.

3. In sede di contrattazione integrativa sono individuate specifiche modalità di utilizzo e destinazione delle risorse di cui all'art. 67, per le finalità di cui all'art. 68.

Art. 87 - Previdenza complementare

1. Le parti convengono di procedere alla costituzione di un Fondo nazionale pensione complementare ai sensi del D.Lgs n. 124/1993, della legge n. 335/1995, della legge n. 449/1997 e successive modificazioni e integrazioni, dell'Accordo quadro nazionale in materia di trattamento di fine rapporto e di previdenza complementare per i dipendenti pubblici del 29 luglio 1999, del DPCM del 20 dicembre 1999.

2. Al fine di garantire un numero di iscritti più ampio che consenta di minimizzare le spese di gestione, le parti competenti potranno definire l'istituzione di un Fondo pensione unico con i lavoratori appartenenti ai comparti Enti pubblici non economici e Ministeri, a condizione di reciprocità.

3. Il Fondo pensione viene finanziato ai sensi dell'art. 11 del predetto accordo quadro e si costituisce secondo le procedure previste dall'art. 13 dello stesso accordo. Le parti esprimono sin d'ora l'orientamento comune che la quota di contribuzione da porre a carico del datore di lavoro e da destinare al predetto Fondo sia determinata nella misura non inferiore all'1% dell'ammontare dei compensi presi a base di calcolo per la determinazione del trattamento di fine rapporto (T.F.R.).

4. L'ente assicura il conferimento al fondo pensione del montante maturato, secondo le modalità stabilite dall'art. 2 comma 6 del DPCM del 20 dicembre 1999.

5. Resta confermata la disciplina dell'art. 63 del CCNL del 19.11.1996, in materia di acconto sul trattamento di fine rapporto, come integrata dall'art. 7 della legge n. 53/2000.

Art. 88 - Disapplicazioni

1. Dalla data di stipulazione del presente CCNL, ai sensi dell'art. 72, comma 1, del D.Lgs. n. 29/93, cessano di produrre effetti le norme generali e speciali del pubblico impiego ancora vigenti, limitatamente agli istituti del rapporto di lavoro
2. Dalla data di cui al comma 1 sono inapplicabili le norme dei contratti collettivi nazionali di lavoro incompatibili con il presente CCNL.
3. Resta confermata la disciplina dei CCNL del quadriennio 1994-97 per le parti non in contrasto con il presente CCNL.

Art. 89 – Norme di rinvio

1. Le parti si impegnano a negoziare, a partire dal mese successivo alla data di stipulazione del presente CCNL la regolamentazione delle seguenti materie:

   a) diritti e prerogative sindacali in armonia con i contenuti dell'accordo quadro del 7.8.1998 e con la vigente specifica disciplina per il CONI, da definire entro i successivi tre mesi;

   b) ordinamento dell'area dei professionisti.

2. In attesa della definizione della disciplina di cui al comma precedente, sono applicate le clausole del CCNL del 19.11.1996, fatte salve le modificazioni e le integrazioni previste dal presente CCNL.

TABELLA 1

Corrispondenze con le nuove posizioni economiche

Precedenti livelli		*Nuova posizione economica*	
	⇨	C4	Cat. C
IX	⇨	C3	
VIII	⇨	C2	
quadro	⇨	C1	
	⇨	B4	Cat. B
VII	⇨	B3	
VI	⇨	B2	
impiegato	⇨	B1	
	⇨	A4	Cat. A
V	⇨	A3	
IV	⇨	A2	
operatore III	⇨	A1	

TABELLA 2

.AUMENTI/MENSILI/TABELLARE

	(dal 1.11.98)	(dal 1.6.99)
X liv. II diff.	95.000	79.000
X liv. I diff.	79.000	66.000
X liv.base	62.000	52.000
Ispett. Gen. r.e.	68.000	57.000
Dir. div. r.e.	63.000	53.000
C3	55.000	46.000
C2	50.000	42.000
C1	49.000	41.000
B3	46.000	38.000
B2	42.000	35.000
B1	41.000	34.000
A3	39.000	33.000
A2	37.000	31.000
A1	36.000	30.000

TABELLA 3

TABELLARI/ANNUI
(valori per 12 mensilità)

	(dal 1.11.98)	(dal 1.6.99)
X liv. II diff.	50.332.000	51.280.000
X liv. I diff.	40.140.000	40.932.000
X liv.base	29.017.000	29.641.000
Ispett. Gen. r.e.	32.632.344	33.316.344
Dir. div. r.e.	29.601.744	30.237.744
C4	27.423.048	27.975.048
C3	24.299.004	24.851.004
C2	21.243.000	21.747.000
C1	20.664.996	21.156.996
B4	20.519.096	20.975.096
B3	18.431.004	18.887.004
B2	16.023.000	16.443.000
B1	15.606.996	16.014.996
A4	15.523.296	15.919.296
A3	14.388.996	14.784.996
A2	13.170.996	13.542.996
A1	12.387.996	12.747.996

TABELLA 4

CATEGORIE E POSIZIONI ECONOMICHE DI SVILUPPO

Valori annui lordi per 12 mensilità al 1.11.98.

Cat. C	*C1* 20.664.996	*C2* 21.243.000	*C3* 24.299.004	*C4* 27.423.048
Cat. B	*B1* 15.606.996	*B2* 16.023.000	*B3* 18.431.004	*B4* 20.519.096
Cat. A	*A1* 12.387.996	*A2* 13.170.996	*A3* 14.388.996	*A4* 15.523.296

Valori differenziali annui lordi.

Cat. C	*C1* -	*C2* 578.004	*C3* 3.056.004	*C4* 3.124.044
Cat. B	*B1* -	*B2* 416.004	*B3* 2.408.004	*B4* 2.088.092
Cat. A	*A1* -	*A2* 783.000	*A3* 1.218.000	*A4* 1.134.300

TABELLA 5

CATEGORIE E POSIZIONI ECONOMICHE DI SVILUPPO

Valori annui lordi per 12 mensilità al 1.6.1999.

Cat. C	*C1* 21.156.996	*C2* 21.747.000	*C3* 24.851.004	*C4* 27.975.048
Cat. B	*B1* 16.014.996	*B2* 16.443.000	*B3* 18.887.004	*B4* 20.975.096
Cat. A	*A1* 12.747.996	*A2* 13.542.996	*A3* 14.784.996	*A4* 15.919.296

Valori differenziali annui lordi.

Cat. C	*C1* -	*C2* 590.004	*C3* 3.104.004	*C4* 3.124.044
Cat. B	*B1* -	*B2* 428.004	*B3* 2.444.004	*B4* 2.088.092
Cat. A	*A1* -	*A2* 795.000	*A3* 1.242.000	*A4* 1.134.300

TABELLA 6

INDENNITA' INTEGRATIVA SPECIALE
(Importo annuo per 12 mensilità)

	(dal 1.11.98)
X liv. II diff.	13.932.204
X liv. I diff.	13.472.496
X liv.base	12.945.396
Ispett. Gen. r.e.	13.499.964
Dir. div. r.e.	13.294.728
C4	12.870.108
C3	12.870.108
C2	12.673.344
C1	12.673.344
B4	12.481.836
B3	12.481.836
B2	12.333.984
B1	12.333.984
A4	12.237.108
A3	12.237.108
A2	12.155.184
A1	12.078.312

ALLEGATO A

1. CATEGORIA A

Appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgono attività caratterizzate da:

conoscenze di tipo operativo (la cui base teorica si sviluppa con la scuola dell'obbligo) acquisibile attraverso esperienza diretta sulla mansione ed eventuali corsi di formazione specialistici;

contenuti ausiliari ed esecutivi, con responsabilità di risultati parziali rispetto a più ampi processi produttivi/amministrativi;

problematiche lavorative di tipo semplice;

relazioni organizzative interne di tipo semplice anche tra più soggetti interagenti, relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo indiretto e formale.

Esemplificazione dei profili
Lavoratore che provvede al trasporto di persone, alla movimentazione di merci, ivi compresa la consegna - ritiro della documentazione amministrativa. Provvede, inoltre, alla ordinaria manutenzione dell'automezzo segnalando eventuali interventi di natura complessa.
Lavoratore che provvede ad attività prevalentemente esecutive o di carattere tecnico manuale, comportanti anche gravosità o disagio ovvero uso e manutenzione ordinaria di strumenti ed arnesi di lavoro.
Lavoratore che, nel campo amministrativo, provvede alla redazione di atti e provvedimenti utilizzando il software grafico, fogli elettronici e sistemi di videoscrittura nonché alla spedizione di fax e telefax, alla gestione della posta in arrivo e in partenza. Collabora, inoltre, alla gestione degli archivi e degli schedari ed all'organizzazione di viaggi e riunioni.

Appartengono alla categoria, ad esempio, i seguenti profili:
operatore servizi generali, operatore professionale.

2. CATEGORIA B

Appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgono attività caratterizzate da :

conoscenze specialistiche (la base teorica di conoscenze è acquisibile con la scuola superiore) e un grado di esperienza pluriennale, con necessità di aggiornamento;

contenuto di concetto con responsabilità di risultati relativi a specifici processi produttivi/amministrativi;

problematiche lavorative di media complessità da affrontare attraverso modelli esterni predefiniti e significativa ampiezza delle soluzioni possibili;

relazioni organizzative interne anche di natura negoziale ed anche con posizioni organizzative al di fuori delle unità organizzative di appartenenza, relazioni esterne (con altre istituzioni) anche di tipo diretto. Relazioni con gli utenti di natura diretta, anche complesse e negoziali.

Esemplificazione dei profili
Lavoratore che, anche coordinando altri addetti, provvede alla gestione dei rapporti con tutte le tipologie di utenza relativamente alla unità di appartenenza.
Lavoratore che svolge attività istruttoria nel campo amministrativo, tecnico e contabile, curando, nel rispetto delle procedure e degli adempimenti di legge ed avvalendosi delle conoscenze professionali tipiche del profilo, la raccolta, l'elaborazione e l'analisi dei dati.

Appartengono, ad esempio, a questa categoria i seguenti profili:
impiegato amministrativo-contabile, impiegato esperto di relazioni esterne, impiegato per i servizi tecnici.

3. CATEGORIA C

Appartengono a questo raggruppamento i lavoratori che svolgono attività caratterizzate da :

elevate conoscenze specialistiche (la base teorica di conoscenze è acquisibile con la laurea e laurea specialistica ed eventuali specializzazione post-laurea) ed un grado di esperienza pluriennale, con frequente necessità di aggiornamento;

contenuto di tipo tecnico, gestionale o direttivo con responsabilità di risultati relativi a diversi processi produttivi/amministrativi e con possibilità di coordinamento e organizzazione di gruppi informali di lavoro ed unità semplici;

problematiche lavorative di tipo complesso da affrontare con modelli teorici non immediatamente utilizzabili e significativa ampiezza delle soluzioni possibili;

relazioni organizzative interne, anche di natura negoziale e complessa, gestite anche tra unità organizzative diverse da quella di appartenenza, relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo diretto anche con rappresentanza istituzionale; relazioni con gli utenti di natura diretta, anche complesse e negoziali.

Esemplificazione dei profili
Lavoratore che espleta attività di ricerca, studio ed elaborazione di dati in funzione della programmazione economico finanziaria e della predisposizione degli atti per l'elaborazione dei diversi documenti contabili e finanziari.
Lavoratore che espleta attività progettazione e gestione del sistema informativo, delle reti informatiche e delle banche dati dell'ente, di assistenza e consulenza specialistica agli utenti di applicazioni informatiche.
Lavoratore che espleta attività di istruzione, predisposizione e redazione di atti e documenti riferiti all'attività amministrativa dell'ente, comportanti un significativo grado di complessità, nonché attività di analisi, studio e ricerca con riferimento al settore di competenza.

Appartengono, ad esempio, a questo gruppo i seguenti profili:
specialista amministrativo-contabile, specialista nella gestione delle risorse umane, specialista nella gestione dei sistemi informativi

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti concordano sulla esigenza di procedere in tempi ravvicinati ad una comune valutazione delle esperienze e dei risultati della fase di prima applicazione del sistema delle progressioni economiche orizzontali al fine di rafforzare il relativo livello di incentivazione con particolare riferimento alla categoria C, anche attraverso l'individuazione di ulteriori posizioni economiche di sviluppo.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Le parti affermano la comune volontà di individuare una soluzione concordata, che serva di indirizzo alle decisioni dell'ente, qualora dovessero emergere problemi applicativi della disciplina contrattuale sulla ricollocazione del personale in servizio, a seguito della eventuale ritardata attuazione delle disposizioni del precedente contratto collettivo.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

Avuto riguardo all'esigenza per il CONI di ridefinire la propria struttura in coerenza con i mutamenti istituzionali di recente intervenuti mediante l'adozione di idonei strumenti organizzativi, il CONI e le OO.SS. firmatarie del presente CCNL convengono sulla necessità di addivenire ad un nuovo assetto contrattuale già a partire dal prossimo rinnovo che sostenga la funzionalità del riadeguato Ordinamento dei Servizi e del correlato Regolamento di Organizzazione, anche con soluzioni ordinamentali che possano valorizzare le diverse professionalità esistenti nell'ente con particolare riguardo a quelle maggiormente qualificate sul versante dei servizi tecnico-sportivi connessi con i compiti istituzionali del CONI, classificate ex art. 15 legge n. 88/1989.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4

Le parti si impegnano ad assumere iniziative e formulare proposte affinché i contratti di lavoro o di collaborazione eventualmente stipulati dalle FFSN ai sensi del D.Lgs. 242/1999 manifestino contenuti omogenei e coerenti con i principi informatori del presente CCNL.

NOTA A VERBALE RDB/ANDICO

La RdB-Andico, consapevole che la mancata firma del Contratto Nazionale dei dipendenti CONI 1998/2001 precluderebbe la possibilità di accedere alla contrattazione di 2° livello (Contratto Integrativo di Ente), situazione che sarebbe punitiva per le aspettative dei dipendenti dalla stessa tutelati, pur non condividendo l'ipotesi di accordo già stipulata dalle altre OO.SS. per la parte normativa ed il primo biennio economico, decide - all'atto della stipula – di sottoscrivere l'accordo suddetto, con riserva di ulteriore consultazione del personale a seguito dell'eventuale prossima intesa sul 2° biennio economico.

Per quanto riguarda l'articolato contrattuale la RdB –Andico esprime le proprie riserve in particolare sui seguenti punti :

1. il mancato recupero dell'inflazione, non avendo l'Aran tenuto in alcun conto il ritardo (tre anni e cinque mesi) con il quale si è giunti alla firma del Contratto e il differenziale tra tasso d'inflazione programmato e quello reale, come avrebbe dovuto essere in base agli accordi di luglio 1993 ;
2. l'inosservanza, da parte dell'Aran, delle linee di indirizzo del Comitato di settore (CONI) per quanto riguarda le sezioni contrattuali separate, degli ex art.15 legge 88/89, degli ex collaboratori di 9° livello e dei dipendenti diplomati ISEF;
3. la mancata applicazione della legge 138/92 che ha impedito una differenziazione, rispetto ad altri Enti pubblici del comparto parastato, di alcuni istituti contrattuali quali l'orario di lavoro e la riqualificazione professionale;
4. l'istituzione di nuove indennità che andranno a favore di pochi dipendenti sottraendo però denaro dal Fondo del Salario accessorio di tutti;
5. gli aumenti del salario accessorio hanno in massima parte valenza solo dal 2001 e carattere di incertezza, in quanto legati ad eventi non quantificabili;
6. del tutto illegittima appare la previsione di finanziare le progressioni economiche all'interno delle aree con il Fondo del salario accessorio;
7. penalizzante per tutto il personale la mancata separazione del Fondo per i dipendenti ex art.15 L.88/89.

In questo quadro totalmente negativo, e forte dell'adesione ad oggi di più di ottocento colleghi che hanno sottoscritto il documento referendario contro questa ipotesi contrattuale, l'RdB –Andico esprime il proprio giudizio complessivamente negativo sull'accordo e prosegue nella mobilitazione già in atto.

Roma 15/05/2001

NOTA A VERBALE CIDA/ASDICO

Con riferimento alle categorie rappresentate (ex IX Qualifica funzionale, Direttori di Divisione, Ispettori Generali e Professionisti), questa Organizzazione Sindacale rileva ancora una volta l'assenza, nel testo sottoposto alla firma, di quanto concordato in sede di confronto negoziale nell'interesse delle stesse.

Ciò anche in violazione dell'atto di indirizzo inviato dal CONI all'ARAN, e ripetendo quanto avvenuto all'atto della stipula del I Contratto di categoria.

Questa Organizzazione stigmatizza un comportamento della controparte e dell'Ente che privilegia il confronto negoziale con soggetti non rappresentativi delle suddette categorie rimaste non tutelate.

La sottoscrizione del presente Contratto ha, pertanto, il solo scopo di garantire il ruolo negoziale di una Organizzazione che resta comunque impegnata a perseguire in ogni sede, sindacale o anche giudiziaria, la giusta tutela degli interessi rappresentati.

NOTA A VERBALE UGL

L'UGL, consapevole che la mancata firma del Contratto Nazionale dei dipendenti CONI 1998/2001 precluderebbe la possibilità di accedere alla contrattazione di 2° livello (Contratto Integrativo di Ente), situazione che sarebbe punitiva per le aspettative dei dipendenti dalla stessa tutelati, pur non condividendo l'ipotesi di accordo già stipulata dalle altre OO.SS. per la parte normativa ed il primo biennio economico, decide - all'atto della stipula – di sottoscrivere l'accordo suddetto, con riserva di ulteriore consultazione del personale a seguito dell'eventuale prossima intesa sul 2° biennio economico..

Per quanto riguarda l'articolato contrattuale la UGL esprime le proprie riserve in particolare sui seguenti punti :

1. il mancato recupero dell'inflazione, non avendo l'Aran tenuto in alcun conto il ritardo (tre anni e cinque mesi) con il quale si è giunti alla firma del Contratto e il differenziale tra tasso d'inflazione programmato e quello reale, come avrebbe dovuto essere in base agli accordi di luglio 1993;
2. l'inosservanza, da parte dell'Aran, delle linee di indirizzo del Comitato di settore (CONI) per quanto riguarda le sezioni contrattuali separate, degli ex art.15 legge 88/89, degli ex collaboratori di 9° livello e dei dipendenti diplomati ISEF;
3. la mancata applicazione della legge 138/92 che ha impedito una differenziazione, rispetto ad altri Enti pubblici del comparto parastato, di alcuni istituti contrattuali quali l'orario di lavoro e la riqualificazione professionale;
4. l'istituzione di nuove indennità che andranno a favore di pochi dipendenti sottraendo però denaro dal Fondo del Salario accessorio di tutti;
5. gli aumenti del salario accessorio hanno in massima parte valenza solo dal 2001 e carattere di incertezza, in quanto legati ad eventi non quantificabili;
6. del tutto illegittima appare la previsione di finanziare le progressioni economiche all'interno delle aree con il Fondo del salario accessorio;
7. penalizzante per tutto il personale la mancata separazione del Fondo per i dipendenti ex art.15 L.88/89.

In questo quadro totalmente negativo, e forte dell'adesione ad oggi di più di ottocento colleghi che hanno sottoscritto il documento referendario contro questa ipotesi contrattuale, l'UGL esprime il proprio giudizio complessivamente negativo sull'accordo e prosegue nella mobilitazione già in atto.

Roma 15/05/2001

NOTA A VERBALE CISAL/SNALCO

La CISAL-FIALP, pur non condividendo i termini dell'ipotesi di accordo relativa al rinnovo del CCNL 98/2001 per la parte normativa del quadriennio e per i due bienni economici, anche sulla base delle contestazione degli oltre 800 lavoratori di cui si allega l'elenco debitamente firmato, decide di sottoscrivere il presente contratto consapevole della necessità di dare, comunque, una certezza contrattuale al personale del CONI che oggi, purtroppo, sul piano organizzativo ed economico non ha alcun riferimento accettabile.

Tale decisione scaturisce, altresì dalla necessità di essere, quale O.S. maggiormente rappresentativa, ammessa alla trattativa di 2° livello (Contratto integrativo di Ente), in quanto la normativa esistente, peraltro illegittima, discriminatoria e contraria ai principi costituzionali, non consente alle OO.SS. non firmatarie del CCNL, di partecipare a tale trattativa, impedendo così i diritti sindacali e le prerogative di tutela dei lavoratori rappresentati.

Di seguito si elencano le riserve sugli articolati contrattuali:

1. Gli incrementi tabellari non risultano sufficienti a consentire il mantenimento del potere d'acquisto delle retribuzioni dei lavoratori del CONI, in quanto non coprono il differenziale tra il tasso d'inflazione programmato e quello reale e, soprattutto non consentono il recupero economico per il ritardo del rinnovo contrattuale;
2. l'intero impianto contrattuale sembra riferito non a personale del Coni, ma a quello del Parastato (INPS-INAIL-etc); lo dimostra il fatto che le categorie si chiameranno C-B-A- anziché O-I-Q; che tutta la parte normativa ed economica è copia conforme al CCNL del Comparto Parastato;
3. gli incrementi relativi al Fondo di Ente per il salario accessorio risultano inadeguati, non solo rispetto alla linea di indirizzo programmatico del CONI ma anche per il fatto che l'utilizzo del Fondo (cioè di tutti i lavoratori non dirigenti) è destinato, con la contrattazione integrativa di Ente, a finanziare le carriere delle varie categorie, gli sviluppi economici, le posizioni organizzative (ponendo in una anomala concorrenza gli art. 15 con la categoria dei Quadri – anzi, la categoria "C")

Allo stato delle cose è quanto mai opportuno richiamare l'attenzione sulle linee di indirizzo e sulle adeguate risorse economiche che il CONI avrebbe dovuto reperire e che dovevano essere finalizzate ad incrementare ben quattro distinte sezioni contrattuali:

a1 - Personale amministrativo;

a2 - Maestri dello sport (art.15 legge 88/89) – diplomati ex ISEF ed ex collaboratori laureati di 9° livello;

a3 - Area Medica;

a4 - Area professionisti.

Occorreva inoltre:
- riconsiderare specifiche professionalità richieste sia ai dipendenti in servizio presso gli impianti gestiti dal CONI (es.: Centri preparazione Olimpica) sia ai dipendenti adibiti alle manifestazioni / spettacolo;

- prevedere un riordino ed una nuova finalizzazione delle "risorse storiche" utilizzate nel biennio precedente.

Per quanto si riferisce specificatamente alle categorie dei Medici e dei Professionisti, la scrivente O.S. - ancora una volta – esprime il proprio dissenso formale e sostanziale e dichiara che le stesse categorie sono state estromesse dall'area di contrattazione della Dirigenza in maniera del tutto illegittima, utilizzando una interpretazione capziosa dell'art. 11 della legge 59/97 che al comma 4 prevedeva tre gruppi di categorie: i Dirigenti – le specifiche tipologie professionali – gli altri dipendenti pubblici che svolgano qualificate attività professionali.

Si ricorda a tal proposito, che il parere della Commissione unificata, istituita ai sensi del Dlgs. 281/97, ha espresso i seguenti principi:
a) distinzione – nell'ambito dell'area separata delle Dirigenza – tra Dirigenti e le specifiche tipologie professionali;
b) obbligo di una disciplina separata – nell'ambito dei contratti di comparto – anche per altri dipendenti pubblici che svolgano qualificate attività professionali, con caratteristiche espressamente indicate.

E' appena il caso di ricordare e sottolineare (a sostegno di quanto sopra già menzionato) che, per analogia, il Dlgs.29/93 (art. 15 punto 2) stabilisce che: " nelle istituzioni e negli Enti di ricerca e sperimentazione nonché negli altri Istituti pubblici di cui al sesto comma dell'art. 33 della Costituzione, le attribuzioni della Dirigenza amministrativa non si estendono alla gestione della ricerca e dell'insegnamento"; norma puntualmente confermata dall'art. 10 del Dlgs.80/88.

Per quanto riguarda i Medici del CONI, e le altre specifiche professionalità (avvocati, statistici, psicologi, ingegneri, architetti e geometri) la FIALP / CISAL /SNALCO ribadisce la necessità che, nell'ambito della sezione speciale dei Dirigenti-Medici, si trovi una adeguata collocazione, attraverso apposita norma di riferimento contrattuale, al fine di evitare tardivi recuperi con dichiarazioni congiunte da far valere per il prossimo rinnovo contrattuale 2002/2005.

ISPETTORI GENERALI E DIRETTORI DI DIVISIONE EX ART. 15 LEGGE 88/89 (Maestri dello Sport e figure specializzate in ambito sportivo).
Il personale relativo alle qualifiche suddette di cui all'art. 25, comma 4 del D.lgs.29/93, non può essere ascritto e confuso nell'ambito dell'ordinamento professionale del restante personale non dirigenziale del CONI, per i seguenti motivi:
- peculiarità delle funzioni ad esso attribuite dal medesimo art. 25, del D.lgs 29/93;
- valutazione preferenziale per l'accesso alla dirigenza, prevista dall'art. 28 del D.lgs 29/93;
- personale ad esaurimento.

Se si considera l'aspetto prettamente normativo (legge 88/89 e Dlgs 29/93), la disciplina contrattuale del predetto personale avrebbe dovuto essere specifica e distinta, sia per la parte economica, sia per quella relativa allo status giuridico.
L'ipotesi di accordo sottoscritta dall'ARAN e da alcune Organizzazioni Sindacali contrasta in maniera stridente non solo con gli aspetti normativi di carattere generale ma anche con gli aspetti specifici del settore, che sinteticamente si riportano:
1)le linee di indirizzo del settore, allegate alla deliberazione CONI n. 630 del 21/6 /2000, collocavano i suddetti lavoratori in una distinta sezione contrattuale, definita a2;
2)i principi di autogoverno e di autorganizzazione derivanti da un'ampia potestà regolamentare, conferita al CONI dalla legge 138/92, consentivano al settore un ampio ventaglio di norme contrattuali e il reperimento di risorse economiche adeguate per il definitivo riconoscimento delle professionalità e delle funzioni dei Maestri dello Sport e delle altre figure specializzate in ambito sportivo, anche alla luce di quanto previsto dal Dlgs. 242/99;
3) il CONI non può essere riconsiderato omologo o assimilabile agli altri EPNE, per la natura associativa, per la collocazione nel CIO, nonché per le implicazioni internazionali che da esso conseguono.
4) il Legislatore ha definitivamente escluso il CONI dal Comparto degli EPNE (art. 73 del Dlgs.29/93).
5) La Corte dei Conti – Sezione del controllo sugli Enti – in data 25/7/97 ha sentenziato che il ROP (Regolamento organico del personale) deliberato dal Consiglio Nazionale del CONI è legittimo a tutti gli effetti e, quindi, sono legittimi anche gli articoli in esso contenuti, ancorché deroghino dalle norme e dai principi generali del pubblico impiego, in virtù della potestà regolamentare riconosciuta al CONI dalla legge 138/92.

Appare evidente da quest'ultimo punto come l'intero impianto dell'ipotesi di accordo, riporta surrettiziamente i lavoratori del CONI all'applicazione di norme contrattuali degli EPNE (comparto Parastato) che contrastano e contraddicono i principi di autorganizzazione e di autonomia dell'Ente, con gravi ripercussioni sulle professionalità e le carriere delle varie categorie e sulla funzionalità dell'assetto istituzionale dello Sport Nazionale ed Internazionale.

Nel particolare il dissenso e le riserve riguardano le seguenti norme contrattuali:

Art. 1 - Obiettivi e campo di applicazione

Si ribadisce che l'articolo doveva essere integrato come appresso specificato:

" Il presente CCNL, stipulato ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 73 – comma 5 del D.Lgs 29/93 e successive modificazioni e integrazioni, della Legge 138/92 e del D.Lgs n. 242/99, si applica a tutto il personale del CONI con rapporto di lavoro a tempo sia indeterminato che determinato, ovunque prestino servizio, esclusi i dirigenti e i dirigenti sanitari, nonché il personale di cui all'art. 15, comma 1 della legge 9 marzo 1989 n. 88."

Per i dipendenti ex art 15 legge 88/89 deve essere prevista – come già più volte richiesto – una apposita sezione contrattuale, così come per i Professionisti dell'Ente.

Art. 40 - Orario di lavoro.

La scrivente ribadisce il suo dissenso in quanto, pur essendo stata disponibile, nel corso della trattativa, a concordare eventuali modifiche dell'orario di lavoro, per particolari situazioni contingenti rappresentate dall'Amministrazione in sede di contratto integrativo di Ente, nell'articolato del presente contratto tutto quanto sopra non è stato previsto e si ribadisce l'assoluta necessità della determinazione contrattuale dell'orario ordinario di servizio.

Art. 50 – Progressione economica all'interno della categoria

Si osserva che il presente accordo non recepisce quanto ottimamente regolamentato dalle norme dell'attuale Regolamento Organico, considerata la specificità professionale dei dipendenti CONI. Per quanto attiene al finanziamento di detto istituto non si concorda che lo stesso avvenga attraverso le risorse indicate all'art. 67.

Art. 54 – Posizioni organizzative

La scrivente preso atto dell'istituzione delle Posizioni Organizzative esprime dissenso sul loro finanziamento che non può essere posto a carico del monte del salario accessorio, ex art. 67, bensì costituito con risorse aggiuntive, recuperate possibilmente ai sensi della Legge 138/92 che, peraltro, risulta essere proprio la normativa preposta per la migliore funzionalità del C.O.N.I.

Art. 71 – indennità di trasferta

Si esprime riserva per la norma prevista dal presente accordo sia per la costruzione dei rimborsi spese collegati al trattamento di missione, ma soprattutto si ribadisce la necessità di estendere a tutto il personale CONI quanto previsto al punto E dello stesso art. 71. Infine l'articolato non tiene conto del trattamento di missione già in vigore per i Direttori di Divisione e per gli Ispettori Generali i quali risultano agganciati al trattamento di missione dei Dirigenti.

Art. 75 – Servizio mensa e buoni pasto

La scrivente critica e esprime il marcato dissenso circa l'applicazione di tale istituto che prevede per la sua applicazione un inspiegabile ritardo di sei mesi rispetto alla stipula del contratto , in considerazione che l'attuale vacanza contrattuale già risulta enormemente penalizzante rispetto agli altri dipendenti pubblici.

Art. 85 - Disposizioni speciali per il personale con qualifica ad personam di Ispettore Generale e Direttore di Divisione

Per quanto riguarda i contenuti **dell'articolo** relativo alle "Disposizioni per il personale con qualifica ad personam di Ispettore Generale e Direttore di Divisione", ribadendo quanto riportato in premessa, la critica e il dissenso verte sul non aver previsto un'apposita sezione contrattuale o nel contratto dei dirigenti o nel contratto in discussione.
Si dissente, inoltre, che per gli ex Collaboratori – IX livello – (qualifica direttiva del vecchio ordinamento acquisita con concorso e laurea come requisito indispensabile) in quanto non è prevista l'attribuzione di una posizione equiparata ai Direttori di Divisione, già prevista nella bozza del 1° contratto CONI ma,

inspiegabilmente cancellata, pur se riconosciuta con delibera del Consiglio Nazionale del CONI n° 991 del 28 gennaio 1998 non ratificata, tuttavia, dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri che ha suggerito di rimandare la soluzione del problema al presente contratto, suggerimento che è stato del tutto disatteso.

Art. 86 – Disposizioni speciali per il personale utilizzato presso le federazioni sportive nazionali

Così come rilevato nel corso della trattativa si dissente in quanto l'articolo non individua le linee guida da applicare qualora la convenzione quadro non venga approvata dal competente ministero. Tra l'altro per gli accordi di mobilità interna non è previsto, in via prioritaria, che il personale che transita dalle federazioni all'Ente effettui percorsi di formazione e di riqualificazione al fine del riutilizzo dello stesso a livello di uffici del CONI. Non è prevista altresì la necessaria analoga norma di salvaguardia per il personale che, a seguito della istituzione di agenzia o società per azioni che potranno gestire parte dei servizi dell'Ente, transiterà in dette agenzie o società.
Si osserva che , stante la centralità del problema del costo del lavoro, non sono state individuate, come elemento qualificante del presente contratto collettivo nazionale, quelle attribuzioni patrimoniali indirette derivanti dai cosiddetti "fringe benefits" che sicuramente incidono sul reddito familiare del dipendente. Non è stata considerata la necessità per i dipendenti CONI ed i propri familiari di contrattualizzare l'utilizzo ai fini della pratica sportiva nel tempo libero degli impianti e attrezzature di proprietà dell'Ente, ovvero delle federazioni sportive.
Si rileva infine che nel presente CCNL non è considerata la classificazione del personale, così come previsto per tutto il pubblico impiego, per l'utilizzo in sede di ridefinizione della pianta organica di alcuna norma che possa far transitare gli appartenenti alla posizione economica apicale della categoria A (ex quinto livello) nella prima posizione economica della categoria B e gli appartenenti alla posizione economica apicale della categoria B (ex settimi livelli) alla prima posizione economica della categoria c, conservando la retribuzione economica in godimento.

Per tutto quanto sopra espresso si ribadisce che la sottoscrizione del presente contratto è dovuta unicamente per l'utilizzazione dei diritti e delle prerogative e libertà sindacali.

CISAL FIALP

01A5825

GIAMPAOLO LECCISI, *direttore*

FRANCESCO NOCITA, *redattore*
ALFONSO ANDRIANI, *vice redattore*

(4651455/1) Roma, 2001 - Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato - S.

ISTITUTO POLIGRAFICO E ZECCA DELLO STATO

LIBRERIE CONCESSIONARIE PRESSO LE QUALI È IN VENDITA LA GAZZETTA UFFICIALE

ABRUZZO

◇ **CHIETI**
LIBRERIA PIROLA MAGGIOLI - DE LUCA
Via A. Herio, 21

◇ **PESCARA**
LIBRERIA COSTANTINI DIDATTICA
Corso V. Emanuele, 146
LIBRERIA DELL'UNIVERSITÀ
Via Galilei (ang. via Gramsci)

◇ **SULMONA**
LIBRERIA UFFICIO IN
Circonv. Occidentale, 10

◇ **TERAMO**
LIBRERIA DE LUCA
Via Riccitelli, 6

BASILICATA

◇ **MATERA**
LIBRERIA MONTEMURRO
Via delle Beccherie, 69
GULLIVER LIBRERIE
Via del Corso, 32

◇ **POTENZA**
LIBRERIA PAGGI ROSA
Via Pretoria

CALABRIA

◇ **CATANZARO**
LIBRERIA NISTICÒ
Via A. Daniele, 27

◇ **COSENZA**
LIBRERIA DOMUS
Via Monte Santo, 70/A

◇ **PALMI**
LIBRERIA IL TEMPERINO
Via Roma, 31

◇ **REGGIO CALABRIA**
LIBRERIA L'UFFICIO
Via B. Buozzi, 23/A/B/C

◇ **VIBO VALENTIA**
LIBRERIA AZZURRA
Corso V. Emanuele III

CAMPANIA

◇ **ANGRI**
CARTOLIBRERIA AMATO
Via dei Goti, 11

◇ **AVELLINO**
LIBRERIA GUIDA 3
Via Vasto, 15
LIBRERIA PIROLA MAGGIOLI
Via Matteotti, 30-32
CARTOLIBRERIA CESA
Via G. Nappi, 47

◇ **BENEVENTO**
LIBRERIA LA GIUDIZIARIA
Via F. Paga, 11
LIBRERIA MASONE
Viale Rettori, 71

◇ **CASERTA**
LIBRERIA GUIDA 3
Via Caduti sul Lavoro, 29-33

◇ **CASTELLAMMARE DI STABIA**
LINEA SCUOLA
Via Raiola, 69/D

◇ **CAVA DEI TIRRENI**
LIBRERIA RONDINELLA
Corso Umberto I, 253

◇ **ISCHIA PORTO**
LIBRERIA GUIDA 3
Via Sogliuzzo

◇ **NAPOLI**
LIBRERIA LEGISLATIVA MAJOLO
Via Caravita, 30
LIBRERIA GUIDA 1
Via Portalba, 20-23
LIBRERIA GUIDA 2
Via Merliani, 118
LIBRERIA I.B.S.
Salita del Casale, 18

◇ **NOCERA INFERIORE**
LIBRERIA LEGISLATIVA CRISCUOLO
Via Fava, 51;

◇ **NOLA**
LIBRERIA EDITRICE LA RICERCA
Via Fonseca, 59

◇ **POLLA**
CARTOLIBRERIA GM
Via Crispi

◇ **SALERNO**
LIBRERIA GUIDA
Corso Garibaldi, 142

EMILIA-ROMAGNA

◇ **BOLOGNA**
LIBRERIA GIURIDICA CERUTI
Piazza Tribunali, 5/F
LIBRERIA PIROLA MAGGIOLI
Via Castiglione, 1/C
GIURIDICA EDINFORM
Via delle Scuole, 38

◇ **CARPI**
LIBRERIA BULGARELLI
Corso S. Cabassi, 15

◇ **CESENA**
LIBRERIA BETTINI
Via Vescovado, 5

◇ **FERRARA**
LIBRERIA PASELLO
Via Canonica, 16-18

◇ **FORLÌ**
LIBRERIA CAPPELLI
Via Lazzaretto, 51
LIBRERIA MODERNA
Corso A. Diaz, 12

◇ **MODENA**
LIBRERIA GOLIARDICA
Via Berengario, 60

◇ **PARMA**
LIBRERIA PIROLA PARMA
Via Farini, 34/D

◇ **RAVENNA**
LIBRERIA GIURIDICA DI FERMANI MAURIZIO
Via Corrado Ricci, 12

◇ **REGGIO EMILIA**
LIBRERIA MODERNA
Via Farini, 1/M

◇ **RIMINI**
LIBRERIA DEL PROFESSIONISTA
Via XXII Giugno, 3

FRIULI-VENEZIA GIULIA

◇ **GORIZIA**
CARTOLIBRERIA ANTONINI
Via Mazzini, 16

◇ **PORDENONE**
LIBRERIA MINERVA
Piazzale XX Settembre, 22/A

◇ **TRIESTE**
LIBRERIA TERGESTE
Piazza Borsa, 15 (gall. Tergesteo)

◇ **UDINE**
LIBRERIA BENEDETTI
Via Mercatovecchio, 13
LIBRERIA TARANTOLA
Via Vittorio Veneto, 20

LAZIO

◇ **FROSINONE**
LIBRERIA EDICOLA CARINCI
Piazza Madonna della Neve, s.n.c.

◇ **LATINA**
LIBRERIA GIURIDICA LA FORENSE
Viale dello Statuto, 28-30

◇ **RIETI**
LIBRERIA LA CENTRALE
Piazza V. Emanuele, 8

◇ **ROMA**
LIBRERIA ECONOMICO GIURIDICA
Via S. Maria Maggiore, 121
LIBRERIA DE MIRANDA
Viale G. Cesare, 51/E-F-G
LIBRERIA LAURUS ROBUFFO
Via San Martino della Battaglia, 35
LIBRERIA L'UNIVERSITARIA
Viale Ippocrate, 99
LIBRERIA IL TRITONE
Via Tritone, 61/A
LIBRERIA MEDICHINI
Via Marcantonio Colonna, 68-70
LA CONTABILE
Via Tuscolana, 1027

◇ **SORA**
LIBRERIA PIROLA MAGGIOLI
Via Abruzzo, 4

◇ **TIVOLI**
LIBRERIA MANNELLI
Viale Mannelli, 10

◇ **VITERBO**
LIBRERIA "AR"
Palazzo Uffici Finanziari - Loc. Pietrare
LIBRERIA DE SANTIS
Via Venezia Giulia, 5

LIGURIA

◇ **CHIAVARI**
CARTOLERIA GIORGINI
Piazza N.S. dell'Orto, 37-38

◇ **GENOVA**
LIBRERIA GIURIDICA DI A. TERENGHI & DARIO CERIOLI
Galleria E. Martino, 9

◇ **IMPERIA**
LIBRERIA PIROLA MAGGIOLI - DI VIALE
Viale Matteotti, 43/A-45

LOMBARDIA

◇ **BRESCIA**
LIBRERIA QUERINIANA
Via Trieste, 13

◇ **BRESSO**
LIBRERIA CORRIDONI
Via Corridoni, 11

◇ **BUSTO ARSIZIO**
CARTOLIBRERIA CENTRALE BORAGNO
Via Milano, 4

◇ **COMO**
LIBRERIA GIURIDICA BERNASCONI
Via Mentana, 15

◇ **GALLARATE**
LIBRERIA PIROLA MAGGIOLI
Via Pulicelli, 1 (ang. p. risorgimento)
LIBRERIA TOP OFFICE
Via Torino, 8

◇ **LECCO**
LIBRERIA PIROLA - DI LAZZARINI
Corso Mart. Liberazione, 100/A

◇ **LODI**
LA LIBRERIA S.a.s.
Via Defendente, 32

◇ **MANTOVA**
LIBRERIA ADAMO DI PELLEGRINI
Corso Umberto I, 32

◇ **MILANO**
LIBRERIA CONCESSIONARIA IPZS-CALABRESE
Galleria V. Emanuele II, 13-15
FOROBONAPARTE S.r.l.
Foro Bonaparte, 53

◇ **MONZA**
LIBRERIA DELL'ARENGARIO
Via Mapelli, 4

◇ **PAVIA**
LIBRERIA GALASSIA
Corso Mazzini, 28

◇ **VARESE**
LIBRERIA PIROLA - DI MITRANO
Via Albuzzi, 8

Segue: **LIBRERIE CONCESSIONARIE PRESSO LE QUALI È IN VENDITA LA GAZZETTA UFFICIALE**

MARCHE

◇ **ANCONA**
LIBRERIA FOGOLA
Piazza Cavour, 4-5-6

◇ **ASCOLI PICENO**
LIBRERIA PROSPERI
Largo Crivelli, 8

◇ **MACERATA**
LIBRERIA UNIVERSITARIA
Via Don Minzoni, 6

◇ **PESARO**
LIBRERIA PROFESSIONALE MARCHIGIANA
Via Mameli, 34

◇ **S. BENEDETTO DEL TRONTO**
LA BIBLIOFILA
Via Ugo Bassi, 38

MOLISE

◇ **CAMPOBASSO**
LIBRERIA GIURIDICA DI.E.M.
Via Capriglione, 42-44
CENTRO LIBRARIO MOLISANO
Viale Manzoni, 81-83

PIEMONTE

◇ **ALBA**
CASA EDITRICE I.C.A.P.
Via Vittorio Emanuele, 19

◇ **ALESSANDRIA**
LIBRERIA INTERNAZIONALE BERTOLOTTI
Corso Roma, 122

◇ **BIELLA**
LIBRERIA GIOVANNACCI
Via Italia, 14

◇ **CUNEO**
CASA EDITRICE ICAP
Piazza dei Galimberti, 10

◇ **NOVARA**
EDIZIONI PIROLA E MODULISTICA
Via Costa, 32

◇ **TORINO**
LIBRERIA DEGLI UFFICI
Corso Vinzaglio, 11

◇ **VERBANIA**
LIBRERIA MARGAROLI
Corso Mameli, 55 - Intra

◇ **VERCELLI**
CARTOLIBRERIA COPPO
Via Galileo Ferraris, 70

PUGLIA

◇ **ALTAMURA**
LIBRERIA JOLLY CART
Corso V. Emanuele, 16

◇ **BARI**
CARTOLIBRERIA QUINTILIANO
Via Arcidiacono Giovanni, 9
LIBRERIA PALOMAR
Via P. Amedeo, 176/B
LIBRERIA LATERZA GIUSEPPE & FIGLI
Via Sparano, 134
LIBRERIA FRATELLI LATERZA
Via Crisanzio, 16

◇ **BRINDISI**
LIBRERIA PIAZZO
Corso Garibaldi, 38/A

◇ **CERIGNOLA**
LIBRERIA VASCIAVEO
Via Gubbio, 14

◇ **FOGGIA**
LIBRERIA PATIERNO
Via Dante, 21

◇ **LECCE**
LIBRERIA LECCE SPAZIO VIVO
Via Palmieri, 30

◇ **MANFREDONIA**
LIBRERIA IL PAPIRO
Corso Manfredi, 126

◇ **MOLFETTA**
LIBRERIA IL GHIGNO
Via Campanella, 24

◇ **TARANTO**
LIBRERIA FUMAROLA
Corso Italia, 229

SARDEGNA

◇ **CAGLIARI**
LIBRERIA F.LLI DESSÌ
Corso V. Emanuele, 30-32

◇ **ORISTANO**
LIBRERIA CANU
Corso Umberto I, 19

◇ **SASSARI**
LIBRERIA MESSAGGERIE SARDE
Piazza Castello, 11
LIBRERIA AKA
Via Roma, 42

SICILIA

◇ **ACIREALE**
LIBRERIA S.G.C. ESSEGICI S.a.s.
Via Caronda, 8-10
CARTOLIBRERIA BONANNO
Via Vittorio Emanuele, 194

◇ **AGRIGENTO**
TUTTO SHOPPING
Via Panoramica dei Templi, 17

◇ **CALTANISSETTA**
LIBRERIA SCIASCIA
Corso Umberto I, 111

◇ **CASTELVETRANO**
CARTOLIBRERIA MAROTTA & CALIA
Via Q. Sella, 106-108

◇ **CATANIA**
LIBRERIA LA PAGLIA
Via Etnea, 393
LIBRERIA ESSEGICI
Via F. Riso, 56
LIBRERIA RIOLO FRANCESCA
Via Vittorio Emanuele, 137

◇ **GIARRE**
LIBRERIA LA SENORITA
Corso Italia, 132-134

◇ **MESSINA**
LIBRERIA PIROLA MESSINA
Corso Cavour, 55

◇ **PALERMO**
LIBRERIA S.F. FLACCOVIO
Via Ruggero Settimo, 37
LIBRERIA FORENSE
Via Maqueda, 185
LIBRERIA S.F. FLACCOVIO
Piazza V. E. Orlando, 15-19
LIBRERIA MERCURIO LI.CA.M.
Piazza S. G. Bosco, 3
LIBRERIA DARIO FLACCOVIO
Viale Ausonia, 70
LIBRERIA CICALA INGUAGGIATO
Via Villaermosa, 28
LIBRERIA SCHOOL SERVICE
Via Galletti, 225

◇ **S. GIOVANNI LA PUNTA**
LIBRERIA DI LORENZO
Via Roma, 259

◇ **SIRACUSA**
LA LIBRERIA DI VALVO E SPADA
Piazza Euripide, 22

◇ **TRAPANI**
LIBRERIA LO BUE
Via Cascio Cortese, 8

TOSCANA

◇ **AREZZO**
LIBRERIA PELLEGRINI
Via Cavour, 42

◇ **FIRENZE**
LIBRERIA PIROLA «già Etruria»
Via Cavour, 46/R
LIBRERIA MARZOCCO
Via de' Martelli, 22/R
LIBRERIA ALFANI
Via Alfani, 84-86/R

◇ **GROSSETO**
NUOVA LIBRERIA
Via Mille, 6/A

◇ **LIVORNO**
LIBRERIA AMEDEO NUOVA
Corso Amedeo, 23-27
LIBRERIA IL PENTAFOGLIO
Via Fiorenza, 4/B

◇ **LUCCA**
LIBRERIA BARONI ADRI
Via S. Paolino, 45-47
LIBRERIA SESTANTE
Via Montanara, 37

◇ **MASSA**
LIBRERIA IL MAGGIOLINO
Via Europa, 19

◇ **PISA**
LIBRERIA VALLERINI
Via dei Mille, 13

◇ **PISTOIA**
LIBRERIA UNIVERSITARIA TURELLI
Via Macallè, 37

◇ **PRATO**
LIBRERIA GORI
Via Ricasoli, 25

◇ **SIENA**
LIBRERIA TICCI
Via delle Terme, 5-7

◇ **VIAREGGIO**
LIBRERIA IL MAGGIOLINO
Via Puccini, 38

TRENTINO-ALTO ADIGE

◇ **TRENTO**
LIBRERIA DISERTORI
Via Diaz, 11

UMBRIA

◇ **FOLIGNO**
LIBRERIA LUNA
Via Gramsci, 41

◇ **PERUGIA**
LIBRERIA SIMONELLI
Corso Vannucci, 82
LIBRERIA LA FONTANA
Via Sicilia, 53

◇ **TERNI**
LIBRERIA ALTEROCCA
Corso Tacito, 29

VENETO

◇ **BELLUNO**
LIBRERIA CAMPDEL
Piazza Martiri, 27/D

◇ **CONEGLIANO**
LIBRERIA CANOVA
Via Cavour, 6/B

◇ **PADOVA**
LIBRERIA DIEGO VALERI
Via Roma, 114

◇ **ROVIGO**
CARTOLIBRERIA PAVANELLO
Piazza V. Emanuele, 2

◇ **TREVISO**
CARTOLIBRERIA CANOVA
Via Calmaggiore, 31

◇ **VENEZIA-MESTRE**
LIBRERIA SAMBO
Via Torre Belfredo, 60

◇ **VERONA**
LIBRERIA L.E.G.I.S.
Via Adigetto, 43
LIBRERIA GIURIDICA EDITRICE
Via Costa, 5

◇ **VICENZA**
LIBRERIA GALLA 1880
Corso Palladio, 11

MODALITÀ PER LA VENDITA

La «Gazzetta Ufficiale» e tutte le altre pubblicazioni ufficiali sono in vendita al pubblico:
- **— presso l'Agenzia dell'Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato in ROMA: piazza G. Verdi, 10;**
- **— presso le Librerie concessionarie indicate nelle pagine precedenti.**

Le richieste per corrispondenza devono essere inviate all'Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato - Gestione Gazzetta Ufficiale - Piazza G. Verdi, 10 - 00100 Roma, versando l'importo, maggiorato delle spese di spedizione, a mezzo del c/c postale n. **16716029.** Le inserzioni, come da norme riportate nella testata della parte seconda, si ricevono con pagamento anticipato, presso le agenzie in Roma e presso le librerie concessionarie.

PREZZI E CONDIZIONI DI ABBONAMENTO - 2001

Gli abbonamenti annuali hanno decorrenza dal 1° gennaio e termine al 31 dicembre 2001
i semestrali dal 1° gennaio al 30 giugno 2001 e dal 1° luglio al 31 dicembre 2001

PARTE PRIMA - SERIE GENERALE E SERIE SPECIALI
Ogni tipo di abbonamento comprende gli indici mensili

	Lire	Euro
Tipo A - Abbonamento ai fascicoli della serie generale, inclusi tutti i supplementi ordinari:		
- annuale	**508.000**	**262,36**
- semestrale	**289.000**	**149,25**
Tipo A1 - Abbonamento ai fascicoli della serie generale, inclusi i supplementi ordinari contenenti i provvedimenti legislativi:		
- annuale	**416.000**	**214,84**
- semestrale	**231.000**	**110,00**
Tipo A2 - Abbonamento ai supplementi ordinari contenenti i provvedimenti non legislativi:		
- annuale	**115.500**	**59,65**
- semestrale	**69.000**	**35,63**
Tipo B - Abbonamento ai fascicoli della serie speciale destinata agli atti dei giudizi davanti alla Corte costituzionale:		
- annuale	**107.000**	**55,26**
- semestrale	**70.000**	**36,15**
Tipo C - Abbonamento ai fascicoli della serie speciale destinata agli atti delle Comunità europee:		
- annuale	**273.000**	**140,99**
- semestrale	**150.000**	**77,46**
Tipo D - Abbonamento ai fascicoli della serie speciale destinata alle leggi ed ai regolamenti regionali:		
- annuale	**106.000**	**54,74**
- semestrale	**68.000**	**35,11**
Tipo E - Abbonamento ai fascicoli della serie speciale destinata ai concorsi indetti dallo Stato e dalle altre pubbliche amministrazioni:		
- annuale	**267.000**	**137,89**
- semestrale	**145.000**	**74,88**
Tipo F - *Completo*. Abbonamento ai fascicoli della serie generale, inclusi i supplementi ordinari contenenti i provvedimenti legislativi e non legislativi ed ai fascicoli delle quattro serie speciali (ex tipo F):		
- annuale	**1.097.000**	**566,55**
- semestrale	**593.000**	**306,25**
Tipo F1 - Abbonamento ai fascicoli della serie generale inclusi i supplementi ordinari contenenti i provvedimenti legislativi ed ai fascicoli delle quattro serie speciali (escluso il tipo A2):		
- annuale	**982.000**	**507,16**
- semestrale	**520.000**	**268,55**

Integrando con la somma di **L. 150.000 (€ 77,46)** *il versamento relativo al tipo di abbonamento della* Gazzetta Ufficiale - *parte prima - prescelto, si riceverà anche l'indice repertorio annuale cronologico per materie 2001.*

	Lire	Euro
Prezzo di vendita di un fascicolo separato della *serie generale*	**1.500**	**0,77**
Prezzo di vendita di un fascicolo separato delle *serie speciali I, II e III*, ogni 16 pagine o frazione	**1.500**	**0,77**
Prezzo di vendita di un fascicolo della *IV serie speciale «Concorsi ed esami»*	**2.800**	**1,45**
Prezzo di vendita di un fascicolo *indici mensili*, ogni 16 pagine o frazione	**1.500**	**0,77**
Supplementi ordinari per la vendita a fascicoli separati, ogni 16 pagine o frazione	**1.500**	**0,77**
Supplementi straordinari per la vendita a fascicoli, ogni 16 pagine o frazione	**1.500**	**0,77**

Supplemento straordinario «Bollettino delle estrazioni»

	Lire	Euro
Abbonamento annuale	**162.00**	**83,66**
Prezzo di vendita di un fascicolo, ogni 16 pagine o frazione	**1.500**	**0,77**

Supplemento straordinario «Conto riassuntivo del Tesoro»

	Lire	Euro
Abbonamento annuale	**105.000**	**54,22**
Prezzo di vendita di un fascicolo separato	**8.000**	**4,13**

Gazzetta Ufficiale su MICROFICHES - 2001
(Serie generale - Supplementi ordinari - Serie speciali)

	Lire	Euro
Abbonamento annuo (52 spedizioni raccomandate settimanali)	**1.300.000**	**671,39**
Vendita singola: ogni microfiches contiene fino a 96 pagine di Gazzetta Ufficiale	**1.500**	**0,77**
Contributo spese per imballaggio e spedizione raccomandata (da 1 a 10 microfiches)	**4.000**	**2,07**

N.B. — Per l'estero i suddetti prezzi sono aumentati del 30%.

PARTE SECONDA - INSERZIONI

	Lire	Euro
Abbonamento annuale	**474.000**	**244,80**
Abbonamento semestrale	**283.000**	**146,15**
Prezzo di vendita di un fascicolo, ogni 16 pagine o frazione	**1.550**	**0,80**

I prezzi di vendita, in abbonamento ed a fascicoli separati, per l'estero, *nonché quelli di vendita dei fascicoli delle* annate arretrate, *compresi i fascicoli dei supplementi ordinari e straordinari, sono* raddoppiati.

L'importo degli abbonamenti deve essere versato sul c/c postale **n. 16716029** intestato all'Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato. L'invio dei fascicoli disguidati, che devono essere richiesti entro 30 giorni dalla data di pubblicazione, è subordinato alla trasmissione dei dati riportati sulla relativa fascetta di abbonamento.

Per informazioni, prenotazioni o reclami attinenti agli abbonamenti oppure alla vendita della *Gazzetta Ufficiale* bisogna rivolgersi direttamente all'Amministrazione, presso l'Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato - Piazza G. Verdi, 10 - 00100 ROMA

Ufficio abbonamenti	Vendita pubblicazioni	Ufficio inserzioni	Numero verde
☎ 06 85082149/85082221	☎ 06 85082150/85082276	☎ 06 85082146/85082189	☎ 800-864035